



ESCUELA DE POSTGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Clima organizacional y desempeño docente en las
Instituciones Educativas de acción conjunta UGEL 01,
2015**

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Br. Espinoza Leon, Judith

ASESORA:

Mgtr. Maritza Guzmán Meza

SECCIÓN:

Educación e idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

PERÚ – 2018

Página del Jurado

Dra. Doris Fuster Guillén

Presidente

Dr. Mirian Napaico Arteaga

Secretaria

Mgtr. Maritza Guzmán Meza

Vocal

Dedicatoria

Dedico muy especialmente este trabajo
a:

Nuestro Dios y mi querida Madre por
darme vida, y hago patente mi
reconocimiento a David Arturo Tumba
Rivera por su apoyo incondicional.

A mis hijos Diego Fabrizzio y Adriano
Matías, por valorar mi sacrificio y ser
mi razón de ser y vivir.

A todos, muchas gracias.

Judith

Agradecimiento

A la Universidad Cesar Vallejo, que inculcaron mis conocimientos en especial mi eterno agradecimiento a la Mg. Maritza Guzmán por su inmenso apoyo y al mejor desarrollo en la educación de nuestro País.

Declaratoria de autenticidad

Yo, Espinoza León Judith, estudiante del Programa de Maestría en Educación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificada con DNI 10241617, con la tesis titulada “Clima organizacional y desempeño docente en las Instituciones educativas de acción conjunta de la UGEL N° 01, 2015”.

Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Lima, 5 de Octubre 2016

Judith Espinoza León

DNI: 10241617

Presentación

Señores miembros del jurado:

Dando cumplimiento a las normas establecidas en el Reglamento de Grados y títulos de la sección de Postgrado de la Universidad César Vallejo para optar el grado de Magíster con mención en Administración de la educación, presento el trabajo de investigación denominado: “Clima organizacional y desempeño docente en las Instituciones educativas de acción conjunta UGEL N° 01, 2015”, esta investigación tiene la finalidad de determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño docente.

La aplicación de la presente tesis se ha desarrollado de la siguiente forma el primer capítulo presenta la Introducción, antecedentes, el marco teórico, justificación, problema, hipótesis y objetivos. En el segundo capítulo se desarrolla el marco metodológico; las variables, la operacionalización de las variables, metodología, tipos de estudio, diseño de la investigación, población, muestra u muestreo, las técnicas e instrumentos de recolección de datos y el método de análisis de datos. En el tercer capítulo, se explican los resultados obtenidos del proceso estadístico a nivel descriptivo e inferencial. En el capítulo cuatro, se procede a discutir los resultados obtenidos con los antecedentes recopilados respecto al tema investigado y en capítulo V se concluye el tema de investigación de tesis haciendo referencia al análisis inferencial estadístico para posteriormente dar a conocer las recomendaciones en el capítulo VI, el capítulo VII referencias bibliográficas y finalmente el capítulo VIII anexos.

La presente investigación es un alcance que se presenta al área de educación en lo concerniente al tema clima organizacional y desempeño docente.

Judith Espinoza León

DNI: 10241617

Índice

Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Resumen	xi
Abstract	xii
I. INTRODUCCIÓN	
1.1 Antecedentes	17
1.2 Fundamentación científica, técnica o humanística	20
1.2.1 Variable 1: Clima organizacional	20
1.2.2 Variable 2: Desempeño docente	26
1.3 Justificación	35
1.4 Problema	36
1.5 Hipótesis	36
1.6 Objetivos	37
II. MARCO METODOLÓGICO	
2.1 Variable	39
2.2 Operacionalización de variables	39
2.3 Metodología	40
2.4 Tipo de estudio	41
2.5 Diseño de investigación	41
2.6 Población, muestra y muestreo	42
2.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	42
2.8 Método de análisis de datos	44
2.9 Aspectos éticos	44
III. RESULTADOS	
3.1 Descripción	46
3.2 Prueba de hipótesis	51

IV.	DISCUSIÓN	57
V.	CONCLUSIONES	60
VI.	RECOMENDACIONES	62
VII.	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	64

ANEXOS

Anexo 1	Matriz de consistencia	68
Anexo 2	Matriz de operacionalización	69
Anexo 3	Instrumentos	72
Anexo 4	Confiabilidad	75
Anexo 5	Base de datos	76

Lista de Tablas

Tabla 1.	Operacionalización del clima organizacional	39
Tabla 2.	Operacionalización del desempeño docente	40
Tabla 3.	Población de estudio de docentes	42
Tabla 4.	Baremo del clima organizacional	43
Tabla 5.	Baremo del desempeño docente	44
Tabla 6.	Tabla de contingencia – Hipótesis general	46
Tabla 7.	Tabla de contingencia – Hipótesis específica 1	47
Tabla 8.	Tabla de contingencia – Hipótesis específica 2	48
Tabla 9.	Tabla de contingencia – Hipótesis específica 3	49
Tabla 10.	Tabla de contingencia – Hipótesis específica 4	50
Tabla 11.	Relación entre el clima organizacional y el desempeño docente	51
Tabla 12.	Relación entre la dimensión comunicación y el desempeño docente	52
Tabla 13.	Relación entre la dimensión confianza y el desempeño docente	53
Tabla 14.	Relación entre la dimensión motivación y el desempeño docente	54
Tabla 15.	Relación entre la dimensión participación y el desempeño docente	55

Lista de figuras

Figura 1	Relación entre el clima organizacional y el desempeño docente	46
Figura 2	Relación entre la dimensión comunicación y el desempeño docente	47
Figura 3	Relación entre la dimensión confianza y el desempeño docente	48
Figura 4	Relación entre la dimensión motivación y el desempeño docente	49
Figura 5	Relación entre la dimensión participación y el desempeño docente	50

Resumen

El Clima organizacional y desempeño docente en las Instituciones educativas de acción conjunta UGEL N° 01, 2015, tuvo como meta determinar la relación entre clima organizacional y el desempeño docente que surge de la problemática descrita en la Institución Educativa.

La tesis es de tipo básico, diseño no experimental, corte transversal y correlacional; habiéndose empleado cuestionarios tipo Likert pudiendo valorar las dos variables habiéndose aplicado estadístico de Spearman y en la recolección de datos a una población y muestra de 120 docentes.

Luego de haber realizado la explicación y discusión de resultados de la hipótesis mediante el coeficiente de correlación de Spearman, llegando a la siguiente conclusión: si existe una correspondencia directa, moderada y representativo entre las dos variables de estudio; habiéndose obtenido un coeficiente de correlación de Spearman $\rho = ,531$), su nivel de significancia equivalente a 0,000

Palabras clave: Clima organizacional, desempeño docente, relaciones interpersonales, capacidades pedagógicas.

Abstract

The organizational climate and teacher performance in educational institutions for joint action UGELs No. 01, 2015, had as its goal to determine the correspondence of organizational climate and teacher performance arising from the problems described in the Educational Institution.

The thesis follows a basic type, not experimental, correlational and cross-cutting; having been employed Likert questionnaires can assess the two variables having been applied Spearman statistical and data collection and a population sample of 120 teachers.

After completing the explanation and discussion of results of the hypothesis by Spearman's rank correlation coefficient, reaching the following conclusion: if there is a direct, moderate and representative correspondence between the two study variables; having obtained a correlation coefficient of Spearman $\rho = .531$, level of significance equivalent to 0,000

Keywords: organizational climate, teacher performance, interpersonal relationships, teaching skills.

I. Introducción

En los últimos años, se han realizado evaluaciones al desempeño docente de diversas maneras desde el ministerio de educación, también en diversas áreas, con el interés de mejorar dicho desempeño; sin embargo poco se ha hecho en determinar y reconocer las causas de ello; cayendo de esta manera la evaluación en solo un juicio de cómo el docente asume su rol en la formación de los estudiantes; dejando de lado el ambiente donde dicho docente realiza sus funciones.

Las variables de esta investigación son temas de gran importancia para las organizaciones en muchos aspectos, las cuales buscan mejorar el ambiente de su institución, sin perder de vista el capital humano que existe en los colegios parroquiales de acción conjunta, el cual se nota el interés por mejorar el clima partiendo de promotoria, plana directiva y así poder elevar el desempeño docente logrando objetivos propuestos a cada integrante de la comunidad, para finalmente lograr alumnos mejor educados con valores espirituales y docentes identificados, más comprometidos en su labor de enseñanza.

Es así que en investigaciones internacionales como la realizada por Caligiori y Díaz (2010), nos presenta una intensión, armazón y un conjunto de personas, que la mezcla de estos elementos tiene una estrecha relación ya sea variada o específica que ajusta al clima organizacional. La importancia de toda organización es el comportamiento, actitud, entrega de los docentes y el reconocimiento de la organización educativa que puedan ser motivados de diversas maneras con estudios, incentivos para la misión educativa.

La primera variable de esta tesis es considerada como un indicador priorizado que contribuye a mejorar el rendimiento de las personas que conforman la organización. Así mismo, Mora (2007), consolida que “las instituciones venezolanas adolecen en el presente en su gran mayoría de un buen clima organizacional y ello ha llevado problemas en la satisfacción de los trabajadores y que se tomen acciones correspondientes para garantizar un buen comportamiento organizacional” (p. 34).

De la misma manera, en el país, Villanueva (2010) concluye que “el clima organizacional tiene una relación significativa con el desempeño docente” (p. 25); lo cual implica que existe un clima favorable, entonces también existirá un desempeño docente eficiente en la institución educativa que finalmente los beneficiados son el alumnado.

En el Perú actualmente la gestión pública es una prioridad, es así que vienen implementando cambios importantes y rígidos al interior de las instituciones educativas parroquiales, jornadas completas, programaciones con rutas de aprendizaje, especialmente en una educación de calidad, es importante contar con personal dispuesto al cambio, rompiendo paradigmas y con conocimiento profundo sobre sus expectativas, el presente estudio constituye un aporte dentro del contexto educativo, las instituciones de acción conjunta realizan semestralmente una evaluación constante a su personal en general para asegurar su permanencia.

Las instituciones educativas de acción de conjunta, colegios parroquiales del cono sur, presentan diversos objetivos y propósitos, que van desde incrementar el nivel de calidad y equidad de los servicios educativos acompañados de los valores espirituales, ya que la misión de toda institución es educar para fortalecer la comunidad, incrementando el desarrollo de competencia, capacidades, valores y mejorar la calidad educativa.

Actualmente existe una demanda educativa en los colegios de acción conjunta, además parroquiales y que sus hijos reciban una educación en valores, los docentes trabajan de forma armoniosa en equipo por un fin común, mostrando y practicando respeto, tolerancia y comunicación, contando con un clima organizacional agradable desde los directivos hasta el personal administrativo.

Se percibe en las entidades educativas de acción de conjunta, que han aparecido conductas de agresión psicológicas por parte del personal directivo desarrollando autoritarismo como liderazgo hacia los profesores contratados y nombrados, cambio de pensamiento y formas frente a una organización, la falta de comunicación de promotoria y docentes nuevos, estas debilidades trae consigo un deterioro de clima organizacional afectando finalmente al desempeño docente, el 10% de docentes no se preocupan por prepararse profesionalmente, tampoco en la preparación de sus programaciones la cual rechazan el cambio del sistema educativo y tienen poco espíritu competente, en algunos casos la desmotivación a la jornada laboral completa en el nivel secundaria.

Por lo antes expuesto, resulta de gran interés investigar la relación entre las dos variables, que busca un mejor enfoque administrativo y estrategias que garanticen que el personal docente este identificado totalmente con la institución; así, de esta manera con bastantes esfuerzo será beneficio de la organización, aceptar las metas y valores de la misma, además de sentir un gran deseo de participar y permanecer en ella. Se plantea entonces como propósito en esta investigación, determinar cómo se relaciona las dos variables, y para ello, se formulan los siguientes problemas.

1.1. Antecedentes

Después de una interesante investigación hemos encontrado tesis nacionales e internacionales que tratan el tema, de prioridad con una de sus variables desde algunos criterios analizaremos a continuación:

1.1.1. Internacionales

Navarro (2010) realizó el estudio para optar el grado de magíster, titulado “Clima y compromiso organizacional”, con un tipo de investigación básico, diseño transversal y correlacional, y tuvo como muestra a 123 docentes, y concluye: El clima laboral no influye significativamente en el compromiso organizacional de los docentes, quienes brindan mayor importancia a las compensaciones laborales de la institución educativa. De la misma manera mientras mayor es el clima laboral mayor será el compromiso organizacional.

Luengo (2013) investigo su tesis, titulada: “Clima organizacional y desempeño laboral del docente en centros de educación inicial”, es de tipo descriptiva correlacional; con una población de 5 directivos y 44 docentes, teniendo como conclusión: el clima organizacional influye de manera significativa en el desempeño laboral; es decir, si se fomenta un adecuado clima organizacional mejorando de manera significativa y alta el desempeño laboral de los docentes.

Caligiore y Díaz (2010) sustentó su tesis, titulada: “Clima organizacional y desempeño de los docentes en el aula: Estudio de un caso”, es descriptiva y diseño correlacional; utilizó una encuesta aplicada a una muestra de 86 docentes, teniendo como conclusión: no hay relación directa entre sus variables; asimismo existe necesidad de adecuar la estructura organizativa, teniendo en cuenta la planificación y toma de decisiones que favorezcan el desempeño docente.

Fernández (2010) realizó la tesis: “Relación entre el clima organizacional y desempeño docentes en las instituciones educativas de educación básica del circuito N°1 del Municipio de Maracaibo del Estado de Zulia”, con una población de 107 docentes y una muestra censal. El diseño de investigación fue no experimental, y tuvo como resultado un rho de Spearman igual 0,678 y un p-valor igual a 0,007, y concluye que: Existe una adecuada relación entre clima organizacional y desempeño docente.

León (2010) realizó la tesis, titulada: “El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral de los docentes de los Centros de Educación de la Fundación Bolívar”, con diseño correlacional en una población censal comprendida por 102 docentes de ambos sexos, siendo la conclusión de una relación directa, moderada y significativa.

1.1.2 Antecedentes nacionales

Gatty (2014) su investigación titulada: “El clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral del personal administrativo de la institución educativa de la fuerza aérea del Perú Manuel Polo Jiménez”, es una investigación descriptiva-correlacional, su estudio de muestra se consideró en 100% que corresponde a 40 trabajadores administrativos, presentando como conclusión que influye positivamente el clima organizacional con la segunda variable. La motivación influye positivamente en las estrategias establecidas de los trabajadores administrativos.

Pérez (2012) realizó la tesis: “Relación entre el clima institucional y desempeño docente en instituciones educativas de la Red N° 1 Pachacutec-Ventanilla”; su investigación es descriptivo-correlacional, llegando a que finalmente su tesis entre sus variables tiene una relación media y positiva. También los docentes tienen una percepción regular media y positiva entre sus dimensiones de la primera variable.

Pelaes (2010) en su tesis “Relación del clima organizacional y la satisfacción del cliente en una empresa de servicios telefónicos”, cuenta con un

diseño de investigación descriptivo correlacional, la muestra fue a 200 empleados pero aplicada de forma criterial, el investigador selecciono su muestra de acuerdo a los objetivos, siendo la conclusión: que existe una relación entre clima organizacional (área de relaciones interpersonales) y la satisfacción del cliente en la empresa telefónica del Perú.

Saccsa (2010) presento su tesis: “Relación entre clima institucional y el desempeño académico en los docentes de los centros de educación básica alternativa (CEBAs) del distrito de san Martín de Porras”, cuenta con un diseño de investigación No experimental de corte transversal, siendo la población 5 CEBAs que corresponde a una muestra de 75 docentes y 130 alumnos, siendo la conclusión de la tesis: Existe relación entre las dos variables considerando también en los recursos humanos con el desempeño académico siendo una de las dimensiones más importante de su tesis .

Ramos (2009) realizó una tesis en “Clima organizacional y satisfacción laboral en docentes de la Universidad Nacional Enrique Guzmán y Valle”, tuvo como objetivo determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral; de tipo descriptiva correlacional, una muestra representativa de 184 docentes a quienes se les aplicó cuestionarios para cada variable, siendo la conclusión que presenta una relación significativa entre el clima organizacional y satisfacción laboral en los docentes de la Universidad Nacional Enrique Guzmán y Valle.

1.2 Fundamentación científica y humanística

1.2.1. Clima Organizacional

Definición

Robbins (2004), define como “un ambiente compuesto de las instituciones y fuerzas externas que pueden influir en su desempeño” (p. 23). Asimismo menciona como prioridad a la comunidad educativa que influye como fuerza externa el trabajo de los docentes.

Para Litwin y Stinger (1998), señaló como: “un conjunto de sensaciones y sentimientos que los integrantes de una institución tiene sobre aspectos amplios de la organización” (p. 32). Esta importancia del enfoque, está enmarcado debido a que un maestro no es un resultante de un comportamiento organizacional, sino, está sujeto a la percepción del trabajador hacia estos factores del clima laborable.

Asimismo, Chiavenato, (2006), precisa que “es el medio interno de una organización, la atmosfera psicológica característica que existe en cada organización” (p. 26). De la misma manera, menciona que el clima organizacional señala diversos aspectos organizacionales, que se superponen, como la forma y organización (misión, visión, metas, reglamento interno).

Según Martin (2000), El clima se manifiesta a partir de aspectos del ambiente laboral tales como la dimensión organizacional, el cambio de decisiones por parte de las autoridades, la tecnología de avance y el control del comportamiento de cada integrante.

De esta manera, Martín define como: “el clima es el conjunto de percepciones globales que los individuos tienen de su medio ambiente y que reflejan la interacción entre las características personales del individuo y las de la organización” (p.26).

Sin embargo, estas percepciones dependen únicamente de la predisposición, abnegación, entrega y sacrificio de cada miembro con la institución educativa en la cual labora. Por esta razón el clima organizacional se refleja con mayor intensidad, perseverancia.

Méndez (2006), precisa como un entorno propio de la institución, que genera la atención del individuo según la interacción y la estructura organizacional que es expresada por variables que determina su comportamiento, satisfacción y eficiencia laboral.

Para el autor, la primera variable está determinado por factores condicionantes que interactúan entre miembros de la organización, quienes se caracterizan por sus actitudes, valores espirituales, liderazgo, compromiso, comportamiento y el cumplimiento de las funciones en la organización educativa.

Características

El sistema organizacional induce a una forma de clima institucional, que influye sobre el aspecto emotivo de los trabajadores de la organización y de su comportamiento.

Brunet (2011) presenta características del clima organizacional de una determinada empresa o entidad educativa, también las características de cada participante influye significativamente al igual que el clima atmosférico. A continuación se presenta las características del clima organizacional:

La organización prioriza particularmente la autorreflexión con las variables del contexto que pueda existir en la organización.

Sus elementos primordiales de una empresa pueden variar de acuerdo a las actitudes de quienes intervienen aunque el clima puede seguir siendo el mismo.

No es permanente el clima organizacional como la cultura, por eso puede ser cambiante después de una intervención particular.

El clima organizacional se exterioriza con el individuo que percibe como un colaborador a la naturaleza.

Se visualiza diversos climas en las instituciones educativas, que efectúan sus funciones dentro de la organización.

Las características están basadas de la realidad externa tal como percibe el docente y es indescriptible con palabras, aunque sus metas y proyectos pueden apreciarse fácilmente.

El clima organizacional es un concluyente directo de la conducta porque actúa sobre las actitudes.

Así mismo Litwin y Stinger (1998), presenta “la existencia de nueve dimensiones que explicarían el clima existente en una determinada empresa. Cada una de estas dimensiones se relaciona con ciertas propiedades de la organización” (p. 27). A continuación presentamos las dimensiones:

Estructura que está representado por los integrantes de la organización, muestran reglas, procedimientos y otras limitaciones que implica el crecimiento de su labor.

La responsabilidad es el sentir que integra la personalidad en relación a su trabajo, siendo la supervisión continua en las organizaciones de tipo general, de un solo jefe.

Recompensa es la percepción de los miembros y un trabajo bien hecho el cual la organización utiliza bonificaciones, reconocimiento de su labor para una buena recompensa.

El desafío corresponde al sentimiento al trabajo, que muestren sus logros y proyectos que necesita la organización.

Las relaciones sociales deben existir en un ambiente de trabajo, que sea grato y pueda beneficiar al clima organizacional.

El sentimiento de cooperación en una empresa es la presencia, apoyo mutuo que existe partiendo de la plana jerárquica y todos los integrantes de la organización.

La percepción de los miembros en cuanto a los estándares es poner énfasis en las normas y rendimiento de cada integrante.

El conflicto entre docentes y plana jerárquica, ellos aprenden a respetar las opiniones de la organización, algunos discrepantes para poder solucionar problemas tan pronto surjan entre los miembros.

La identidad de pertenencia en la organización es importante y valioso dentro de un grupo de trabajo y así de esa manera compartir objetivos personales.

Conocer el clima organizacional genera retroalimentación según los procesos en los comportamientos organizacionales que permite presentar cambios planificados en las acciones de cada integrante en la estructura organizacional.

Teoría de Likert

Likert (1989), señaló: “el comportamiento asumido por los subordinados depende directamente del comportamiento administrativo y las condiciones organizacionales que los mismos perciben, por lo tanto, se afirma que la reacción estará determinada por la percepción” (p. 54). Ello indica que, para que exista un adecuado clima organizacional se requiere que tanto directivos como subordinados asuman un comportamiento asertivo.

De la misma manera, Likert (1989), señala que existen tres variables de una organización que influyen en el clima, estas son: Las variables causales, que son individualistas, y orientan hacia un avance para el logro de buenos resultados; las variables intermedias, que orientan a la medición del estado emocional de los miembros de una organización; siendo prioritaria durante todo el proceso; y la variable final, que surge a partir del comportamiento de las dos anteriores y es la que establece las ganancias y las pérdidas.

Modelos del clima organizacional

Modelo explicativo

Goncalves (2000), manifiesta que el modelo explicativo prioriza el liderazgo. Por lo tanto la evaluación del clima se puede medir de la forma como es comprendida. Esta actitud tiene consecuencias que debilitan o fortalecen la organización, a su vez pueden ser negativas o positivas de acuerdo a la manera como ha sido percibido por el individuo.

Modelo de intervención

El modelo de intervención del clima puede ser aplicado por el psicólogo o administrador a una organización determinada el cual se espera modifique o cambie el clima no adecuado considerando las pautas que nos va a permitir evaluar a dicha organización. El clima de trabajo es el resultado de la interrelación de dos variables importantes que pueda afectar el proceso administrativo.

Dimensiones de clima organizacional

Robbins (2004), señaló que la comunicación es esencial para cualquier organización educativa, que consiste en la transmisión y comprensión de significados, siendo un factor esencial de convivencia y socialización en la organización.

Martin (2000), indica que para una buena organización se debe mantener una buena comunicación, sabiendo que no se puede entender a la comunicación que pueda transmitir ideas, metas, misión y visión de una organización.

La comunicación es vital en una institución educativa partiendo de la plana jerárquica y toda la comunidad educativa.

Motivación. Para Robbins (2004), la motivación es un estímulo para lograr tener altos niveles de esfuerzo hacia la visión organizacional y la satisfacción de alguna necesidad individual.

De la misma manera, Chiavenato (2008), considera único el grado de motivación de los integrantes hacia el clima organizacional. Afirma que el individuo tiene que satisfacer sus necesidades con la pertenencia, autoestima, autorrealización para que se sienta motivado y exista un buen clima laboral.

La motivación se relaciona con el manejo de energía que tenemos las personas con nuestra actitud y podemos aportar de manera positiva a la entidad educativa que laboramos.

Confianza. Robbins (2004) señaló que es una honestidad, integridad de las personas, que permite proyectarse la imagen de ser una persona que dice la verdad; y trabajan de manera efectiva entre ellas hacia los objetivos compartidos.

Según el punto de vista de Martín (2000), indicó la confianza como firme creencia de la honestidad sobre otra persona, que permite transmitir proyectos y sueños de gran magnitud, que trabajan hacia los objetivos de la organización.

Robbins (2004), la participación es la forma que un trabajador se identifica con una institución y sus metas, identificándose en ellas como uno de sus integrantes.

Según Martín (2000), la participación del profesorado y comunidad educativa es priorizado con mayor exactitud en las tareas, en grupos de trabajo de colegiado. De la misma manera se inicia la participación de padres y alumnos.

La capacidad que tienen las personas para tomar decisiones y poder participar en una organización tiene que ser completa y fundamental para lograr la misión y visión de dicha organización.

1.2.2. Desempeño docente

Definición

Valdés (2004) define, como:

Proceso sistemático de obtención de datos válidos y fiables, con el objetivo de comprobar y valorar el efecto educativo que produce en sus alumnos el despliegue de sus capacidades pedagógicas, su emocionalidad, responsabilidad laboral y la naturaleza de sus relaciones interpersonales (p.57).

Es trabajo educativo está vinculado a la práctica de los conocimientos adquirido profesionalmente, las competencias, capacidades y valores logrados por acompañante pedagógico, también percibe actitudes que promuevan la enseñanza- aprendizaje, conocimiento de métodos y técnicas de enseñanza.

Según Montenegro (2003), se refiere al desempeño docente, como:

El proceso del desempeño laboral del docente está centrado en una tarea basada en la investigación continua de su propia actuación, de esta manera irá tomando conciencia de las situaciones que se le presentan lo cual se determina con su propia evaluación, así como también la evaluación del desempeño llevada a cabo por el director y el supervisor considerándose como una estrategia de motivación (p. 23)

Fernández (2008), define: “desempeño docente como la autovaloración que el maestro realiza de calidad y efectividad del conjunto de acciones que lleva a cabo en sus actividades laborales” (p.115)

El docente brinda en gran medida una educación de calidad a sus alumnos con diversas estrategias y recursos; de esta manera pueda ser valorado su trabajo educativo.

El Ministerio de Educación (2012a), identifica que el buen desempeño docente está basado en competencias, desempeños claves. Se describe la reflexión sistemática sobre su labor pedagógica en forma personal o grupal, su colaboración y participación constante en actividades profesionales también se considera la responsabilidad, resultado e información sobre las políticas educativas.

Definición de desempeño

Marco de Buen desempeño docente (2012), define identificando tres condiciones:

La actuación que viene a ser el comportamiento observable, en algunos casos puede ser descrito y otros medidos.

Responsabilidad que vincula específicamente a su función general de cada profesión.

Resultados que determina logros generales y específicos el cual son comprometidos en la actuación.

Con estas condiciones se entiende por desempeño a la actuación observable de la persona que va necesariamente a ser evaluada por sus competencias, con esto se logra ver los aprendizajes esperados.

Definición de docencia

Marco de Buen desempeño docente (2012), es definida como una profesión asociada a fines sociales, con autonomía para su desarrollo educativo asumiendo compromiso en todo su proceso. De esta manera se menciona la misión del profesor:

La formación integral del educando debe ser eficaz en todas las dimensiones.

Desarrollar y evaluar actividades, de tal manera que se pueda conseguir logros en los estudiantes.

Reforzar las normas de convivencia en el aula con la participación de toda la institución educativa.

Desarrollar y aportar ideas institucionales en los diversos proyectos educativos.

Concurrir con toda la comunidad educativa en la formación integral del educando.

Puntualizar los derechos de enseñanza de calidad, equidad y pertinencia en los estudiantes.

Rol del docente

El rol se relaciona con la práctica de sus actividades impartiendo educación. Los docentes muestran sus capacidades, potencialidades por ser el eje principal y puedan realizar sus funciones.

Antúnez (2000), indica como: “un rol agrupa un conjunto de acciones conductuales esperados que se atribuyen a quienes ocupan una determinada posición en una unidad social” (p. 47). Detalla las tareas y actividades actitudinales que tiene el docente para con el educando considerando también el apoyo de toda la comunidad educativa.

Lafrancesco (2004), señala “disminuir el trabajo relacionado con la administración y vincularse más al trabajo de tipo pedagógico generando y participando de los espacios de reflexión educativa” (p. 79).

Los docentes priorizan su labor centrada en la enseñanza educativa basado en nuevas tendencias, conocimiento científico, investigaciones, juegos educativos y concretos para que pueda enfrentar nuevos retos, como la tecnología, participar constantemente en capacitaciones para poder encarar el desarrollo acelerado.

Una definición importante que el docente debe manejar es tareas de intervención en la zona de desarrollo próximo relacionado con la mediación, donde el docente con apoyo hacia el alumno desarrolla su nivel de desarrollo potencial.

Manifiesta García (2000), “un docente que aprende de su propia acción y reflexión debe tener capacidad suficiente para tomar decisiones. Siendo un facilitador de los aprendizajes y un mediador entre la organización y el desarrollo de las capacidades de sus estudiantes” (p. 220).

Los docentes laboran en función a fines y propósitos de la educación, logrando alumnos con todas las características y cualidades que el Ministerio de educación propone. Así de esta manera el docente se comprometa por la formación integral del educando basado en valores.

Orientador. La función abarca las formas del ejercicio, debido a la importancia del estudiante y la formación integral que necesita tener frente a grandes cambios que hay actualmente en el ministerio de educación, que el docente está orientado en la enseñanza de aprender para la vida y en nuestro contexto.

La tutoría abarca el acompañamiento a sus alumnos, no solo en los procesos de enseñanza sino también orientándolos en los problemas de su contexto.

El facilitador orienta constantemente en la formación integral del alumno considerando su ciclo educativo, brindando información sobre el desarrollo integral, con el fin de orientarlo y así lograr un buen perfil educativo.

El Ministerio de Educación (2002) estableció: que su rol de orientador debe motivar al estudiante el interés de lo que sucede en su entorno y tomando en cuenta sus necesidades e intereses, fomentando el autoconocimiento; logrando de esta manera objetivos educacionales.

De esta manera, asumir la función del docente con una profunda reflexión acerca del rol y compromiso que está relacionado también con los valores, tener una disponibilidad inmediata o compromiso que se relacione con la evidencia del escaso impacto de los esfuerzos que se pueda hacer.

Por ello, Cabrera y González (2006) señalaron, “un modelo pedagógico representa una especie de orientador conceptual que resume teóricamente los componentes fundamentales del proceso educativo que caracteriza a una institución determinada y le imprime sello de identidad” (p. 382).

El modelo pedagógico se concretiza por los docentes y que van ser modelos para sus alumnos, es de vital importancia en la sociedad la identificación generando credibilidad hacia la misma. La orientación debería estar inmersa en todas las actividades pedagógicas, involucrando la comunidad educativa en su aprendizaje, de ahí que se desempeña con efectividad.

Esport (2006) señaló que, “cuando se trata de enunciar las tareas del profesor suele hacerse referencia a los distintos papeles que se espera que el docente desempeñe: orientador, director del aprendizaje, instructor, asesor, mantenedor de la disciplina, motivador, transmisor de valores, evaluador” (p. 136).

El docente es primordial en el aula, así como también, los padres de familia y demás personas que contribuyen al desarrollo y proceso educativo, cumpliendo las exigencias del ministerio de educación

Investigador. El docente debe asumir una actitud positiva frente a los cambios que existe y desarrollar conocimientos que promuevan una buena experiencia en la búsqueda del desarrollo integral de los estudiantes.

Sierra (2000), señaló la “investigación científica es un procedimiento ordenado controlado y riguroso, mediante el cual manipulamos objetos, hechos o ideas para corregir o verificar el conocimiento en cualquiera de los dominio de la ciencia y de la educación” (p. 24).

Piña (2003), señaló: “el maestro también es investigador, se va haciendo investigador de manera empírica sobre la experiencia de la misma” (p. 111). El docente tiene el conocimiento teórico, por ello se convierte en un docente investigador, el docente tenga la información insuficiente acerca del tema; sin embargo motivan al estudiante a investigar, donde los mismos estudiantes quienes buscar información utilizando la tecnología.

Finalmente, el acompañamiento pedagógico parte del docente que permita conocer el contexto educativo, con mayor exactitud y detectar las necesidades de los estudiantes.

Promotor Social. El docente debe ser participativo, mostrar su liderazgo frente a la comunidad educativa con sus acciones, actitudes y valores, de esta manera haciendo efecto multiplicador en sus estudiantes.

Ander-Egg (2005) precisa:

El promotor participa en la comunidad estimulando el liderazgo pedagógico, logran objetivos de integración de la comunidad a la institución educativa y viceversa, de tal manera que puedan

compartir experiencias para llegar a cumplir las metas de la institución (p. 44)

El desempeño que realiza el docente muchas veces se visualiza por el comportamiento y actitudes que su coordinador que tenga sobre él, actúa positiva o negativamente es así que debemos manejar estrategias didácticas de motivación para un mejor desempeño.

Según Lizarazo (2001), ser promotor “tiende a rescatar el papel de líder de la comunidad que en una época desempeñaron los docentes” (p.74).

Además menciona la necesidad del liderazgo docente con la comunidad, ya sea para beneficio del aprendizaje de los estudiantes.

Con precisión los docentes son líderes pedagógicos ante la comunidad, logrando la unificación de esfuerzos y criterios. Se proyecta diseñar planes comunitarios, que puedan valorizar la identidad a toda la comunidad educativa.

Dimensiones de desempeño docente

Capacidades pedagógicas. Según Valdés (2004), son actividades dirigidas a transformar la personalidad de los estudiantes, en la búsqueda de formación de nuevas generaciones. Se lleva a cabo mediante un proceso de solución de tareas pedagógicas y con una comunicación entre el docente, el estudiante, y los demás agentes educativos.

Emocionalidad. Para Valdés (2004), las emociones constituyen la forma como se expresan los sentimientos, en la experimentación inmediata de cualquier sentimiento, los docentes deben tender a una autorregulación, manejar sus emociones en la interacción con los estudiantes, padres y otros docentes.

Responsabilidad. Valdés (2004) propone que es el grado de cumplimiento de su deber como docente y formador, evaluar la participación del docente en la planificación, organización y ejecución de las actividades técnico-pedagógicas.

Relaciones Interpersonales. Son las que desempeñan un acción esencial en las relaciones maestro-alumno, no solo en clase, sino también fuera de ella, y que está dirigida a la formación de la personalidad, por ello, ocupa un lugar importante en la dirección de las actividades de aprendizaje de los estudiantes.

Modelos teóricos

Dessler (1996), señaló: “toda evaluación es un proceso para estimar o juzgar el valor, la excelencia, las cualidades o el status de algún objeto o persona”(p. 32). Ello significa que, las personas están en permanente autoevaluación de las acciones que realizamos, así como son evaluadas en su comportamiento en alguna organización.

Valdés (2009) define la evaluación del desempeño docente como un: Conjunto de principios, conceptos; así como de estrategias que ponen en marcha los directivos, los estudiantes, los padres de familia y los docentes; quienes de manera ordenada e interactuando entre sí, contribuyen al recojo y sistematización de la información importante y relevante para elaborar juicios de valor sobre la calidad del desempeño de los docentes en su ejercicio profesional; que son tomados en cuenta para la toma de decisiones de la orientación y situación laboral de los docentes.

Crítica a la evaluación del desempeño de los maestros

Se han identificado seis cuestiones negativas en la evaluación de los maestros:

La falta de validación del sistema con el que se pretende evaluar.

El uso insuficiente de medidas profesionales para poder mejorar el sistema educativo.

La falta de criterios claros para realizar la evaluación a los docentes.

En cuanto a los evaluadores no se encuentran capacitados para su desempeño.

En las evaluaciones no se considera en contexto el aula y la comunidad educativa.

La ausencia de la base teórica

Criterios, estrategias, técnicas e instrumentos

El Ministerio de Educación (2010), señala que: “un proceso muy complejo y precisamente por esta razón existen muchas formas de conceptualarla, definirla y entenderla” (p. 24).

Se conceptualiza partiendo de la evaluación, afirmando que es un proceso de construcción de conocimientos partiendo del contexto de cada institución para así conseguir el objetivo de provocar cambios positivos.

El objetivo de todo proceso evaluativo es recoger información actualizada y oportuna del proceso de enseñanza aprendizaje con el propósito de poder en base a ello tomar decisiones para mejorar este proceso, en lo referente a los sujetos que intervienen en ella, a los objetos o a las intervenciones sujetas a evaluación.

Desde este punto de vista la evaluación del desempeño docente debe ser clara y realizarse en base a un perfil de cuál debe ser su desempeño, para que como una manifestación de su práctica moral y ética pueda el docente autoevaluarse de manera sincera y real en base a la reflexión, análisis de su propio desempeño

A continuación Ley N° 29062 (2008)

Sobre el tema de evaluación del desempeño docente es un proceso permanente, integral, obligatorio y formativo que se orienta a verificar la calidad

del trabajo profesional de los profesores de acuerdo a indicadores de desempeño previamente establecidos para contribuir al fortalecimiento de sus competencias laborales así como asegurar la calidad del servicio educativo (p. 11)

1.3 Justificación

Teórica. La investigación se relaciona entre ambas variables; que se fundamenta en los planteamientos teóricos de Robbins (2004) con respecto al clima organizacional y Valdés (2004) con respecto al desempeño docentes; asimismo, describir cada uno de los componentes de las variables, con definiciones de autores nacionales e internacionales.

Práctica. El presente estudio pretende fortalecer los conocimientos referentes a sus variables, que constituye un mecanismo de información, formación, y análisis de la problemática descrita. La adquisición de estos conocimientos permite su empleo en el desarrollo profesional de los investigadores.

Metodológica. La investigación se justifica métodos, procedimientos y técnicas e instrumentos empleados, es respaldada con la validez y confiabilidad en la medición de las variables en estudio; y pueden ser utilizados en futuras investigaciones.

Actualmente las organizaciones educativas parroquiales tienen una preocupación constante frente a la relación de estas dos variables de la investigación, encontrando una ruptura de relaciones humanas y más notorias en los niveles primaria y secundaria

1.4 Problema

General

¿Qué relación existe entre clima organizacional y desempeño docente en las Instituciones Educativas de Acción Conjunta UGEL 01, 2015?

Específico

¿Qué relación existe entre comunicación y desempeño docente en las Instituciones educativas de acción conjunta UGEL N° 01, 2015?

¿Qué relación existe entre confianza y desempeño docente en las Instituciones educativas de acción conjunta UGEL N° 01, 2015?

¿Qué relación existe entre motivación y desempeño docente en las Instituciones educativas de acción conjunta UGEL N° 01, 2015?

¿Qué relación existe entre participación y desempeño docente en las Instituciones educativas de acción conjunta UGEL N° 01, 2015?

1.5 Hipótesis

General

Existe relación significativa entre clima organizacional y desempeño docente en las Instituciones Educativas de Acción Conjunta UGEL 01, 2015.

Específicas

H1: Existe relación significativa entre comunicación y desempeño docente en las Instituciones Educativas de Acción Conjunta UGEL 01, 2015.

H2: Existe relación significativa entre confianza y desempeño docente en las Instituciones Educativas de Acción Conjunta UGEL 01, 2015.

H3: Existe relación significativa entre motivación y desempeño docente en las Instituciones Educativas de Acción Conjunta de UGEL 01, 2015.

H4: Existe relación significativa entre participación y desempeño docente en las Instituciones Educativas de Acción Conjunta UGEL 01, 2015.

1.6 Objetivos

General

Determinar la relación entre el clima organizacional y desempeño docente en las Instituciones Educativas de Acción Conjunta UGEL 01, 2015.

Específicos

Determinar la relación que existe entre la comunicación y desempeño docente en las Instituciones Educativas de Acción Conjunta UGEL 01, 2015.

Determinar la relación que existe entre confianza y desempeño docente en las Instituciones Educativas de Acción Conjunta UGEL 01, 2015.

Determinar relación que existe entre motivación y desempeño docente en las Instituciones Educativas de Acción Conjunta UGEL 01, 2015.

Determinar la relación que existe entre participación y desempeño docente en las Instituciones Educativas de Acción Conjunta UGEL 01, 2015.

II. Marco metodológico

2.1. Variables

Clima organizacional

Para definir esta variable asumió lo establecido por Robbins (2004), señala como el ambiente compuesto de las organizaciones y fuerzas externas que pueden influir en su desempeño.

Desempeño docente

Valdés (2009) define la evaluación del desempeño docente como un:

Conjunto de principios, supuestos, conceptos, así como de métodos, procedimientos e instrumentos que ponen en marcha los directivos, los alumnos, sus padres y los profesores, los que, ordenadamente, relacionados entre sí, contribuyen a recoger y sistematizar la información que previamente se ha considerado relevante a los efectos de alcanzar juicios justificados de valor sobre la calidad del desempeño profesional de estos últimos. Tales juicios de valor deben tomarse en cuenta a efectos de cualquier decisión que se adopte sobre la situación laboral de los docentes y su plan de capacitación profesional. (p.13)

2.2 Operacionalización de variables

Tabla 1

Clima organizacional

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Comunicación	Comunicación con el director	1,2,3	Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3)
	Comunicación con los coordinadores	4,5,6	
	Comunicación con otros profesores.	7,8	
Confianza	Confianza en el director.	9,10,11	
	Confianza en el coordinador.	12,13,14	
	Confianza con otros profesores	15,16	

Motivación	Motivación del director	17,18,19	Casi nunca
	Automotivación	20,21,22	(2)
	Motivación para realizar mejoras en la institución educativa	23,24	Nunca
Participación	Asuntos pedagógicos.	25,26,27	(1)
	Reunión con los coordinadores	28,29,30	
	Actividades extracurriculares.	31,32	

Fuente: Elaboración propia

Tabla 2

Desempeño docente

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Capacidades pedagógicas	Dominio de contenidos.	1,2,3,4	
	Planificación de metodología a utilizar.	5,6,7,8,	Siempre (5)
	Participación en las sesiones metodológicas		Casi siempre (4)
Emocionalidad	Efectividad de su capacitación y auto preparación.		
	Vocación pedagógica.	9,10,11,12	A veces (3)
	Actúa con democracia.	13,14,15,16	
Responsabilidad	Complacencia por su labor.		
	Asistencia y puntualidad a sus clases.	17,18,19,20	Casi nunca
	Participación en los talleres metodológicos.	21,22,23,24	(2)
Relaciones interpersonales	Autonomía para desarrollar su labor en la I.E.		Nunca (1)
	Asertividad en los problemas pedagógicos.	25, 26,27,28	
	Aceptación de docentes.	29,30,31,32	
	Nivel de expectativa respecto al desarrollo de los alumnos.		

Fuente: Elaboración propia

2.3 Metodología

La tesis es hipotético-deductivo según Sánchez y Reyes (2006, p. 45), es cuando tiene que “proponer una hipótesis como consecuencia de sus inferencias del conjunto de datos empíricos o de principios y leyes más generales”. Es decir, se formula la hipótesis y a través de los resultados obtenidos en la contrastación, se deducen conclusiones.

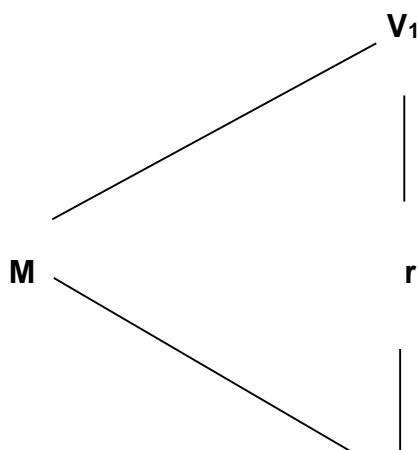
2.4 Tipo de estudio

Por su finalidad, la investigación es básica según Gomero y Moreno (2007), busca el incremento de conocimientos teóricos, es decir se interesa por el conocimiento de la realidad.

Por su naturaleza, la investigación es de enfoque cuantitativo. Es secuencial y probatorio, donde se realizaron análisis estadísticos, para la contratación de las hipótesis.

2.5. Diseño

La tesis cuenta con un diseño no experimental, correlacional y transversal, no experimental según Hernández, Fernández y Baptista (2010), “no se realizan manipulación deliberada de las variables”, es transversal debido a “recopila datos en un solo momento dado” (p. 102); es correlacional porque “miden el grado de relación entre dos o más variables, es decir, miden la variable presuntamente relacionada y después miden y analizan la correlación” (p. 111) y obedece al siguiente esquema:



Dónde:

M Muestra donde se realiza el estudio,

V₁ Clima organizacional

V₂ Desempeño docente

r Relación entre las variables.

2.6. Población

Está formada la población por 120 docentes de acción conjunta de la UGEL N° 01 en el 2015, como a continuación detallamos:

Tabla 3

Población de estudio de docentes

Institución Educativa	N° de docentes
San Pedro	48
Cristo Rey	40
Padre Iluminato	32
Total	120

Fuente: CAP

2.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Según Trespacios, Vázquez y Bello (2005), son instrumentos de recolección de datos, que identifican las preguntas a realizar, la cantidad de sujetos en la muestra, las respuestas y determinar el procedimiento que se utilizará en la recolección de datos.

El instrumento utilizado es cuestionario, que según Pérez (1991), consiste en un conjunto de preguntas, que son preparadas de manera sistemática, sobre temas o variables que determina la investigación, y que se aplica de manera directa o indirecta.

Ficha técnica de los instrumentos de medición

Cuestionario 1: Clima organizacional

Autor: Carranza e Hidalgo

Adaptado por: Espinoza, Judith

Año: 2015

Descripción: Contienen 32 ítems, distribuidos en cuatro dimensiones: Comunicación, confianza, motivación y participación tienen 8 ítems; que será medido a través de escalas. Siendo su aplicación con un tiempo de 20 minutos aproximadamente y de forma individual

Tabla 4

Baremos de clima organizacional

Niveles	Variable	Comunicación	Confianza	Motivación	Participación
Bajo	32 – 74	08 – 18	08 – 18	08 – 18	08 – 18
Medio	75 – 117	19 – 29	19 – 29	19 – 29	19 – 29
Alto	117 – 160	30 – 40	30 – 40	30 – 40	30 – 40

Fuente: Elaboración propia

Cuestionario 2: Desempeño docente

Autor: Autor: Auris, J.

Adaptado por: Espinoza, Judith

Año: 2015

Descripción: Comprende 32 ítems, distribuidos en cuatro dimensiones: Capacidades pedagógicas, Emocionalidad, Responsabilidad y Relaciones interpersonales tienen 8 ítems; que será medido en escalas. Siendo su aplicación con un tiempo de 20 minutos aproximadamente y de forma individual.

Tabla 5

Baremos de la variable desempeño docente

Niveles	Variable	Capacidades pedagógicas	Emocionalidad	Responsabilidad	Relaciones interpersonales
Bajo	32 – 74	08 – 18	08 – 18	08 – 18	08 – 18
Medio	75 – 117	19 – 29	19 – 29	19 – 29	19 – 29
Alto	117 – 160	30 – 40	30 – 40	30 – 40	30 – 40

Fuente: Elaboración propia

2.8. Método de análisis de datos

Se llevará a cabo utilizando el software estadísticos SPSS 22, 0 y en la contrastación de las hipótesis se utilizó al coeficiente correlación de Spearman, para poder elaborar las conclusiones de acuerdo a los resultados obtenidos, cuya fórmula es:

$$\rho = 1 - \frac{6 \sum D^2}{N(N^2 - 1)}$$

2.9. Aspectos éticos

La investigación mantiene una rigurosidad científica requerida por la Universidad César Vallejo, tiene una naturaleza que determina su originalidad; sin embargo, por la variedad y diversidad de recolección de información, podrían haberse filtrado similitudes en algunas concepciones.

III. Resultados

3.1. Descripción

Tabla 6 de contingencia – Hipótesis general

		Desempeño docente		Total
		Bajo	Medio	
Clima organizacional	Bajo	Recuento 46 % dentro de Desempeño docente 38,4%	1 0,8%	47 39,2%
	Medio	Recuento 34 % dentro de Desempeño docente 28,3%	39 32,5%	73 60,8%
Total		Recuento 80 % dentro de Desempeño docente 66,7%	40 33,3%	120 100,0%

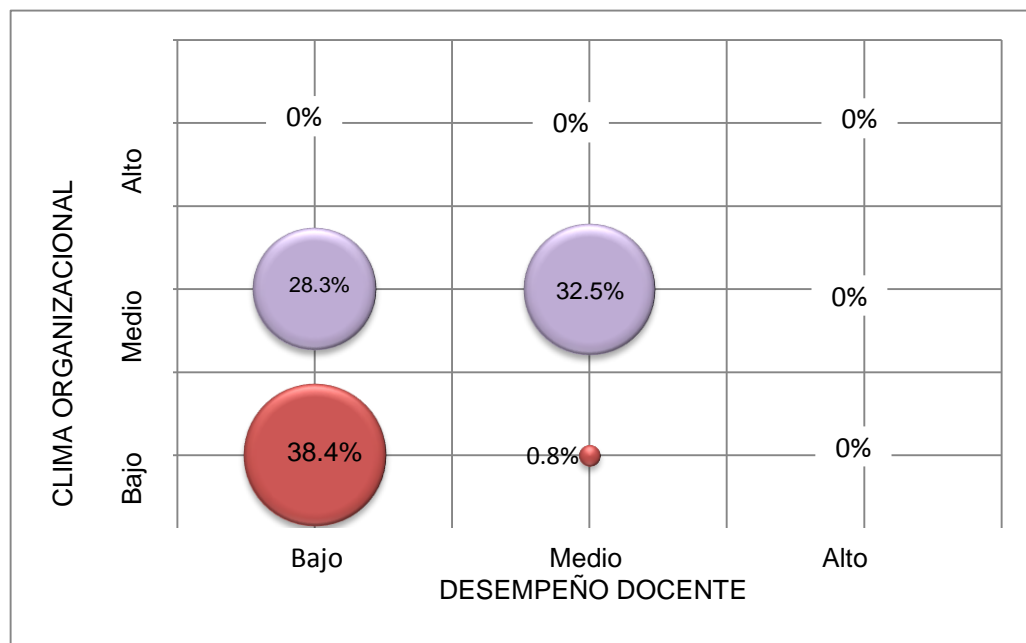


Figura 1.

Se visualiza que los docentes perciben un nivel bajo de clima organizacional, 38,4% presenta un nivel bajo y 0,8% un nivel medio del desempeño docente; asimismo, de los docentes perciben un nivel medio de clima organizacional, 28,3% presenta un nivel bajo y 32,5% un nivel medio del D.D.

Tabla 7

Tabla de contingencia – H.E. 1

			Desempeño docente		Total
			Bajo	Medio	
Comunicación	Bajo	Recuento	39	16	55
		% dentro de Desempeño docente	32,5%	13,3%	45,8%
	Medio	Recuento	41	22	63
		% dentro de Desempeño docente	34,2%	18,3%	52,5%
	Alto	Recuento	0	2	2
		% dentro de Desempeño docente	0,0%	1,7%	1,7%
Total		Recuento	80	40	120
		% dentro de Desempeño docente	66,7%	33,3%	100,0%

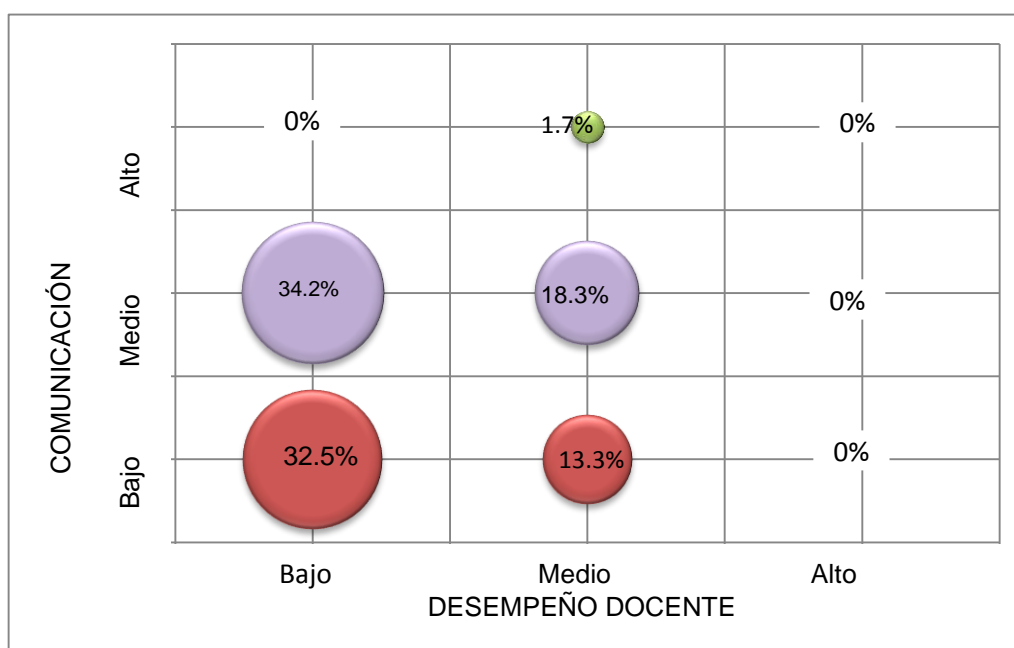


Figura 2.

Se visualiza que los docentes perciben un bajo nivel en la dimensión comunicación, 32,5% un nivel bajo y el 13,3% un nivel medio del desempeño docente; asimismo presenta un nivel medio en dimensión comunicación, el 34,2% nivel bajo y 18,3% nivel medio; los docentes perciben el nivel alto una de las dimensiones más significativas la comunicación, y el 1,7% presenta un nivel medio de la segunda variable.

Tabla 8

Tabla de contingencia – H.E.2

			Desempeño docente		Total
			Bajo	Medio	
Motivación	Bajo	Recuento	64	15	79
		% dentro de Desempeño docente	53,3%	12,5%	65,8%
	Medio	Recuento	16	25	41
		% dentro de Desempeño docente	13,3%	20,8%	34,2%
Total	Recuento		80	40	120
	% dentro de Desempeño docente		66,7%	33,3%	100,0%

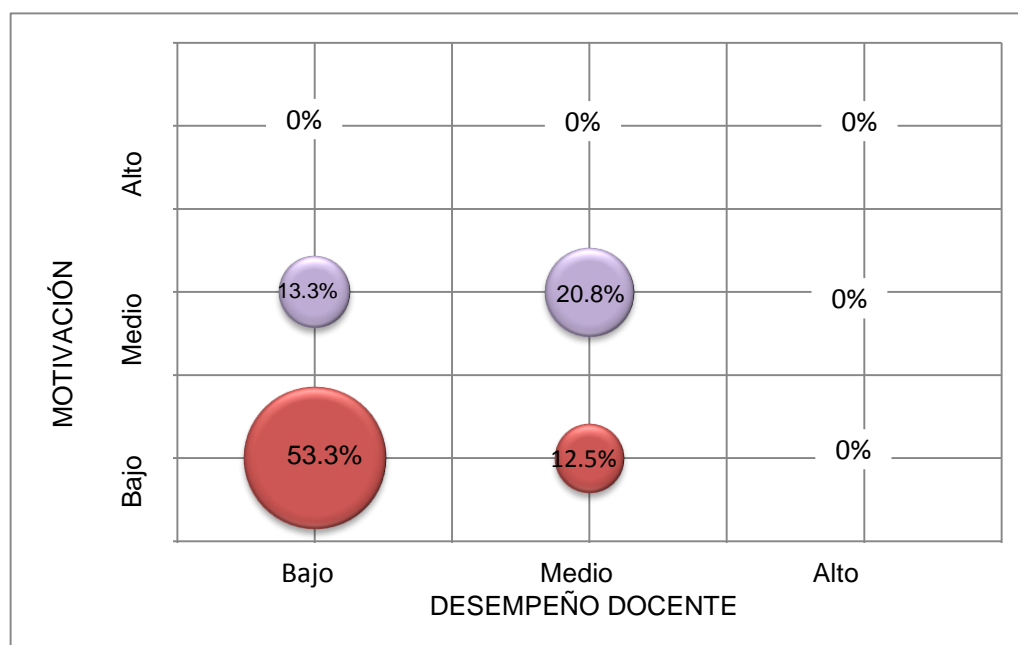


Figura 3.

También visualizamos que los docentes perciben un bajo nivel en la dimensión motivación, 53,3% nivel bajo y 12,5% nivel medio del desempeño docente; asimismo perciben un nivel medio en la dimensión motivación, 13,3% nivel bajo y 20,8% nivel medio de la variable.

Tabla 9

Tabla de contingencia – H.E.3

			Desempeño docente		Total
			Bajo	Medio	
Confianza	Bajo	Recuento	37	4	41
		% dentro de Desempeño docente	30,8%	3,3%	34,2%
	Medio	Recuento	43	34	77
		% dentro de Desempeño docente	35,8%	28,3%	64,2%
	Alto	Recuento	0	2	2
		% dentro de Desempeño docente	0,0%	1,7%	1,7%
Total	Recuento		80	40	120
	% dentro de Desempeño docente		66,7%	33,3%	100,0%

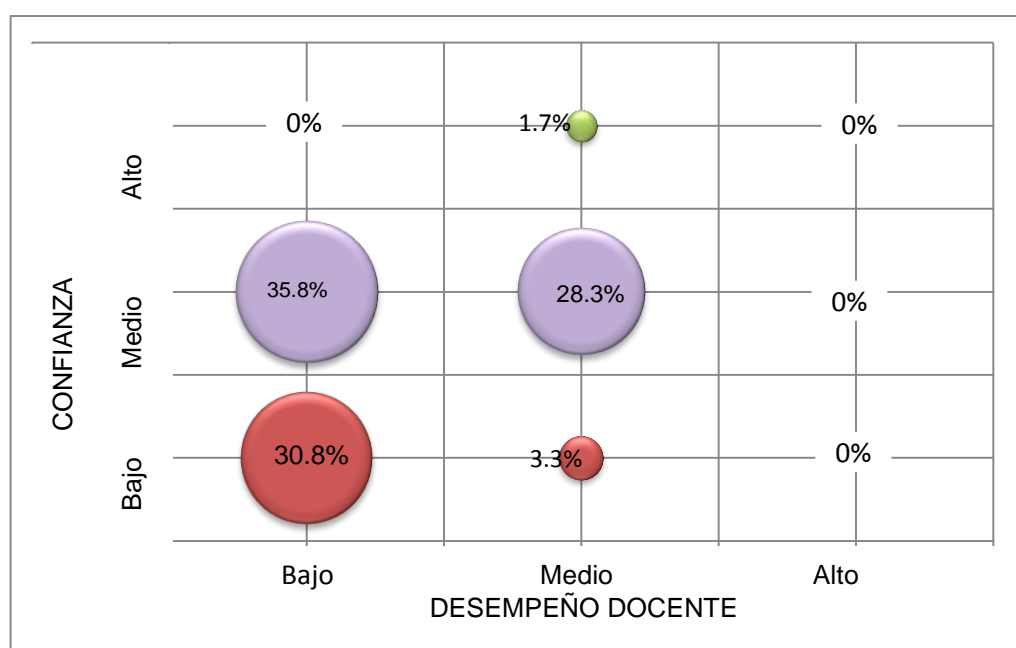


Figura 4.

Se percibe que el desempeño docente presenta un bajo nivel en la dimensión confianza 30,8% nivel bajo y el 3,3% nivel medio del docente; asimismo se percibe un nivel medio en la dimensión confianza, el 35,8% nivel bajo y el 28,3% nivel medio del desempeño docente; de la misma manera los profesores perciben el nivel alto en esta dimensión confianza 1.7% un nivel medio.

Tabla 10

Tabla de contingencia – H.E.4

			Desempeño docente		Total
			Bajo	Medio	
Participación	Bajo	Recuento	37	2	39
		% dentro de Desempeño docente	30,8%	1,7%	32,5%
	Medio	Recuento	42	37	79
		% dentro de Desempeño docente	35,0%	30,8%	65,8%
	Alto	Recuento	1	1	2
		% dentro de Desempeño docente	0,9%	0,8%	1,7%
Total	Recuento		80	40	120
	% dentro de Desempeño docente		66,7%	33,3%	100,0%

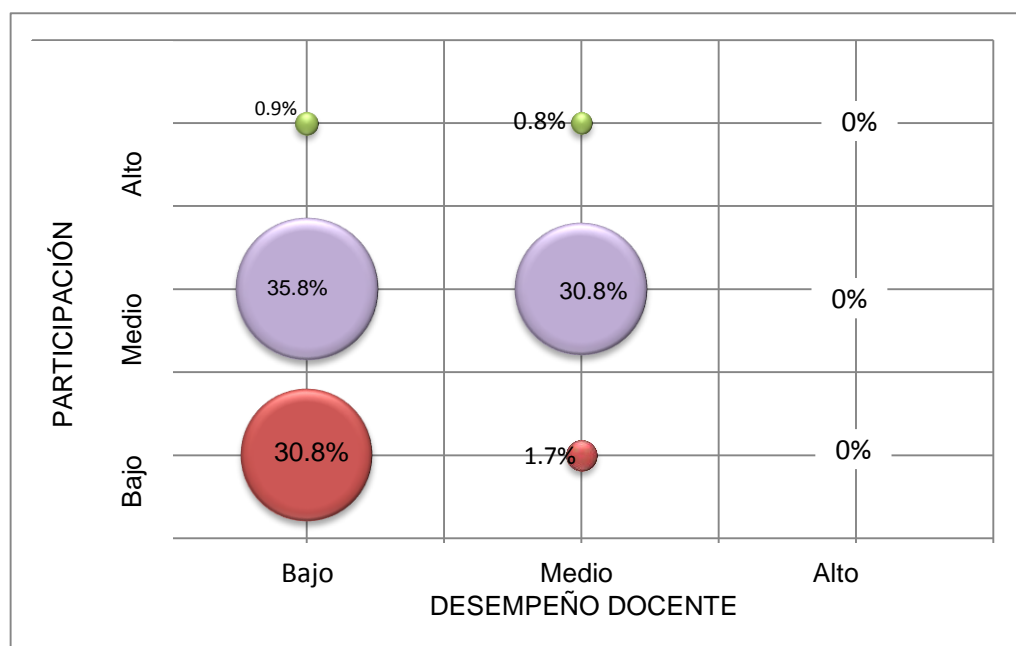


Figura 5.

En este gráfico estadístico se perciben un bajo nivel en la dimensión participación 30,8% nivel bajo y el 1,7% nivel medio; así mismo, los docentes que perciben un nivel medio en la dimensión participación, 35,8% nivel bajo y 30,8% nivel medio; de la misma manera de los docentes que perciben un nivel alto en la dimensión participación, 0,9% nivel bajo y 0,8% un nivel medio en la segunda variable.

3.2 Prueba de hipótesis

Hipótesis general

H₀ No existe relación significativa entre el clima organizacional y desempeño docente en las Instituciones Educativas de Acción Conjunta de la UGEL 01, 2015.

H₁ Existe relación significativa entre el clima organizacional y desempeño docente en las Instituciones Educativas de Acción Conjunta de la UGEL 01, 2015.

Tabla 11

Relación entre el clima organizacional y el desempeño docente

			Clima organizacional	Desempeño docente
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,531**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	120	120
	Desempeño docente	Coefficiente de correlación	,531**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	120	120

**, La correlación es significativa en el nivel 0,01.

En la tabla N° 11, el clima organizacional se relaciona directamente con el desempeño docente según el coeficiente de correlación de Spearman ($\rho = ,531$), lo que indica que existe una moderada relación entre las variables; con un nivel de significancia real menor que el nivel de significancia teórico ($p = ,000 \leq ,05$); por lo tanto se rechaza la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alterna: Existe relación significativa entre el clima organizacional y desempeño docente en las Instituciones Educativas de Acción Conjunta de la UGEL 01, 2015.

H. Específica 1

H₀ No existe relación significativa entre la comunicación y desempeño docente en las Instituciones Educativas de Acción Conjunta de la UGEL 01, 2015.

H₁ Existe relación significativa entre la comunicación y desempeño docente en las Instituciones Educativas de Acción Conjunta de la UGEL 01, 2015.

Tabla 12

Relación entre la dimensión comunicación y el desempeño docente

		Comunicación	Desempeño docente
Rho de Spearman	Comunicación	Coefficiente de correlación	,106
		Sig. (bilateral)	,249
		N	120
	Desempeño docente	Coefficiente de correlación	,106
		Sig. (bilateral)	,249
		N	120

**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

De los resultados en la tabla 12, la comunicación se relaciona directamente con el desempeño docente según el coeficiente de correlación de Spearman ($\rho = ,106$), lo que indica que existe una muy baja relación entre las variables; con un nivel de significancia real mayor que el nivel de significancia teórico ($p = ,249 > ,05$); por lo tanto se acepta la hipótesis nula, y se rechaza la hipótesis alterna: No existe relación significativa entre la comunicación y desempeño docente en las Instituciones Educativas de Acción Conjunta de la UGEL 01, 2015.

H. Específica 2

H₀ No existe relación significativa entre la confianza y desempeño docente en las Instituciones Educativas de Acción Conjunta de la UGEL 01, 2015.

H₁ Existe relación significativa entre la confianza y desempeño docente en las Instituciones Educativas de Acción Conjunta de la UGEL 01, 2015.

Tabla 15

Relación entre la dimensión confianza y el desempeño docente

			Confianza	Desempeño docente
Rho de Spearman	Confianza	Coeficiente de correlación	1,000	,381**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	120	120
	Desempeño docente	Coeficiente de correlación	,381**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	120	120

**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Los resultados obtenidos en la tabla 13, la confianza se relaciona directamente con el desempeño docente según el coeficiente de correlación de Spearman ($\rho = ,381$), lo que indica que existe una moderada relación entre las variables; con un nivel de significancia real menor que el nivel de significancia teórico ($p = ,000 \leq ,05$); por lo tanto se rechaza la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alterna: Existe relación significativa entre la confianza y desempeño docente en las Instituciones Educativas de Acción Conjunta de la UGEL 01, 2015.

H. Específica 3

H₀ No existe relación significativa entre la motivación y desempeño docente en las Instituciones Educativas de Acción Conjunta de la UGEL 01, 2015.

H₁ Existe relación significativa entre la motivación y desempeño docente en las Instituciones Educativas de Acción Conjunta de la UGEL 01, 2015.

Tabla 14

Relación entre la dimensión motivación y el desempeño docente

			Motivación	Desempeño docente
Rho de Spearman	Motivación	Coefficiente de correlación	1,000	,422**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	120	120
	Desempeño docente	Coefficiente de correlación	,422**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	120	120

**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Los resultados de la tabla 14, la motivación se relaciona directamente con el desempeño docente según el coeficiente de correlación de Spearman ($\rho = ,422$), lo que indica que existe una moderada relación entre las variables; con un nivel de significancia real menor que el nivel de significancia teórico ($p = ,000 \leq ,05$); por lo tanto se rechaza la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alterna: Existe relación significativa entre la motivación y desempeño docente en las Instituciones Educativas de Acción Conjunta de la UGEL 01, 2015.

H. Específica 4

H₀ No existe relación significativa entre la participación y desempeño docente en las Instituciones Educativas de Acción Conjunta de la UGEL 01, 2015.

H₁ Existe relación significativa entre la participación desempeño docente en las Instituciones Educativas de Acción Conjunta de la UGEL 01, 2015.

Tabla 15

Relación entre la dimensión participación y el desempeño docente

		Participación	Desempeño docente
Rho de Spearman	Participación	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,410**
		N	120
Desempeño docente		Coeficiente de correlación	120
		Sig. (bilateral)	,410**
		N	,000

**, La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

De los resultados obtenidos en la tabla 15, confianza se relaciona directamente con el desempeño docente según el coeficiente de correlación de Spearman ($\rho = ,410$), lo que indica que existe una moderada relación entre las variables; con un nivel de significancia real menor que el nivel de significancia teórico ($p = ,000 \leq ,05$); por lo tanto se rechaza la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alterna: Existe relación significativa entre la participación y desempeño docente en las Instituciones Educativas de Acción Conjunta de la UGEL 01, 2015.

IV. Discusión

Con respecto a la hipótesis general, se obtuvo una correlación de Spearman ($\rho = ,531$), que indica que existe una moderada relación entre las variables; nivel de significancia real menor que el nivel de significancia teórico ($p = ,000 \leq ,05$); que afirma la existencia de una relación significativa entre el clima organizacional y desempeño docente en las Instituciones Educativas de Acción Conjunta UGEL 01, 2015; que tiene relación con el estudio de Fernández (2010) quien concluye que existe una adecuada relación interpersonal entre los directivos y docentes, mostrando valores con acciones el cual motivan la participación entre el personal en el logro de los objetivos de las instituciones educativas ya mencionadas.

Asimismo con respecto a la hipótesis específica 1, se obtuvo un coeficiente de correlación de Spearman ($\rho = ,106$), se indica que existe una baja relación entre las variables; un nivel de significancia real mayor que la significancia teórica ($p = ,249 > ,05$); que permite afirmar que no tiene relación significativa entre comunicación y desempeño docente en las Instituciones Educativas de Acción Conjunta UGEL 01, 2015; que guarda relación con Pérez (2012) siendo su conclusión que el docente tiene una percepción regular media entre comunicación y desempeño docente.

También con respecto a la hipótesis específica 2, se obtuvo una correlación de Spearman ($\rho = ,381$), que manifiesta una moderada relación entre las variables; nivel de significancia real menor que el nivel teórico ($p = ,000 \leq ,05$), que permite existir una relación entre confianza y desempeño docente; y se relaciona con la investigación de Pérez (2012) "Relación entre el clima institucional y desempeño docente en instituciones educativas de la Red N° 1 Pachacutec-Ventanilla", que concluye: que los docentes tienen una percepción regular media y positiva entre el nivel de confianza y desempeño docente en Instituciones Educativas de la Red N°1 Pachacutec- Ventanilla.

De la misma manera, con respecto a la hipótesis específica 3, se obtuvo un coeficiente de correlación de Spearman ($\rho = ,422$), lo que indica que existe una moderada relación entre las variables; con un nivel de significancia real menor que el nivel de significancia teórico ($p = ,000 \leq ,05$); que permite afirmar la concordancia significativa entre motivación y desempeño docente en las Instituciones Educativas de Acción Conjunta UGEL 01, 2015, que se relaciona con el estudio de Gatty (2014) “El clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral del personal administrativo de la institución educativa de la fuerza aérea del

Perú Manuel Polo Jiménez” que concluye: La motivación influye positivamente en las estrategias establecidas de los trabajadores administrativos.

Se finaliza con respecto a la hipótesis específica 4, quien cuenta con un coeficiente de correlación de Spearman ($\rho = ,410$), si existe una moderada relación entre las variables; con un nivel de significancia real menor que el nivel de significancia teórico ($p = ,000 \leq ,05$); que permite afirmar que existe un vínculo significativo entre participación y desempeño docente en el nivel secundario de las Instituciones Educativas de Acción Conjunta UGEL 01, 2015; y se relaciona con el estudio de Pérez (2012) “Relación entre el clima institucional y desempeño docente en instituciones educativas de la Red N° 1 Pachacutec- Ventanilla”, los docentes concluye que tienen una percepción regular media y positiva entre el nivel de participación y desempeño docente en Instituciones Educativas de la Red N°1 Pachacutec- Ventanilla.

V. Conclusiones

- Primera Existe una relación directa, moderada y significativa entre el clima organizacional y desempeño docente en las Instituciones Educativas de Acción Conjunta de la UGEL 01, 2015; habiéndose logrado un coeficiente de correlación de Spearman $\rho = ,531$), y un nivel de significancia igual a 0,000.
- Segunda Existe una relación directa, muy bajo pero no significativa entre la comunicación y desempeño docente en las Instituciones Educativas de Acción Conjunta de la UGEL 01, 2015; habiéndose logrado una correlación de Spearman $\rho = 0,106$, y un nivel de significancia igual a 0,249.
- Tercera Existe una relación directa, moderada y significativa entre la confianza y desempeño docente en las Instituciones Educativas de Acción Conjunta de la UGEL 01, 2015; habiéndose alcanzado un coeficiente de correlación de Spearman $\rho = ,381$, y un nivel de significancia igual a 0,000.
- Cuarta Existe una relación directa, moderada y significativa entre la motivación y desempeño docente en las Instituciones Educativas de Acción Conjunta de la UGEL 01, 2015, habiéndose adquirido un coeficiente de correlación de Spearman $\rho = ,422$), su nivel de significancia equivalente a 0,000.
- Quinta Existe una relación directa, moderada y significativa entre la participación y desempeño docente en las Instituciones Educativas de Acción Conjunta de la UGEL 01, 2015; habiéndose logrado una correlación de Spearman $\rho = ,410$), y el nivel de significancia es 0,000.

VI. Recomendaciones

- Primera Se recomienda a los docentes tener una mayor predisposición a asumir su rol como formador, y ello implica mantener un clima institucional adecuado, donde reine la armonía, buscando una adecuada interrelación entre ellos, y promoviendo la participación de actividades en la institución educativa.
- Segunda A las autoridades educativas, se les sugiere proponer el desarrollo de actividades extracurriculares de participación e interacción entre los docentes, que promuevan la optimización del desempeño docente, en acciones de capacitación, actualización, especialización, no solamente en el aspecto cognitivo sino en el plano afectivo, en estrategias para vivir un óptimo clima organizacional.
- Tercera A los docentes, buscar espacios de interacción con los demás agentes educativos, teniendo en cuenta, una actitud positiva, comunicando y coordinando el desarrollo de actividades en la institución educativa.
- Cuarta A los directivos de la Institución educativa, se les sugiere, realizar supervisiones permanentes en coordinación con los docentes sobre su labor pedagógica, haciendo notar y publicando los logros y no logros del aprendizaje de los estudiantes.
- Quinta A los docentes se les sugiere ser tolerantes y desarrollar la asertividad en su interacción, respetando la opinión de los demás y manteniendo la armonía en la institución educativa.

,

vii. Referencias Bibliográficas

- Ander-Egg, E. (2005). *Metodología y práctica del desarrollo de la comunidad*. Buenos Aires. Lumen. Humanitas.
- Antúñez, S. (2000) *La acción directiva en las instituciones escolares: Análisis y propuestas*. México, MC Graw-Hill.
- Brunet, L. (2011). *El clima de trabajo en las organizaciones*. México: Trillas.
- Cabrera, K. y Gonzales, L. 2006). *Currículo universitario basado en la competencia*. Piura: Universidad Privada del Norte.
- Caligiore, I. y Díaz, J. (2010). *Clima organizacional y desempeño de los docentes en el aula*. Universidad de Los Andes, Mérida, Venezuela
- Chiavenato, I. (2006). *Administración de recursos humanos*. México: Prentice-Hill
- Chiavenato, I. (2008). *Administración de recursos humanos*. México: Prentice-Hill
- Dessler, G. (1996). *Administración de Personal*. México: Editorial Prentice Hall Hispanoamericana, S.A.
- Espot, h. (2006) *La autoridad del profesor: qué es la autoridad y cómo se adquiere*. España: Wolter Kluver.
- Fernández, L. (2010). *Relación entre el clima organizacional y desempeño docentes en las instituciones educativas de educación básica del circuito N° 1 del Municipio de Maracaibo del Estado de Zulia*. Universidad de Zulia, Venezuela.
- Fernández, T. (2008). Clima organizacional en escuelas: un enfoque comparativo para México y Uruguay. *Revista Electrónica Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*.

- García, B. (2000). Modelo de evaluación de competencias docentes para la educación media y superior. *Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa*, 1 (3), 124–136.
- Gatty,R.(2014). *El clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral del personal administrativo de la institución educativa de la fuerza aérea del Perú Manuel polo Jimenez*.(Tesis de Maestría). Lima.
- Gomero, G. y Moreno, J. (2009). *Proceso de la investigación científica*. Lima: Fakir.
- Goncalves, A. (2000). *Fundamentos del clima organizacional*. Sociedad Latinoamericana para la calidad (SLC)
- Hernández, H., Fernández, J. y Baptista (2010). *Metodología de la investigación científica*. México. Mc Graw-Hill
- Lafrancesco, G. (2004). *Los cambios en la perspectiva etnometodológica*. México. Magisterio.
- León, J. (2010). *El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral de los docentes de los Centros de Educación de la Fundación Bolívar*. Universidad Nacional Experimental de Guyana, Guyana.
- León,M (2010) *El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral de los docentes de los Centros de Educación de la Fundación Bolívar*. (Tesis de Maestría).Universidad central de Venezuela. Caracas.
- Likert, R. (1989). *Nuevas formas de solucionar conflictos*. México. Trillas.
- Litwin y Stinger (1998) *Motivation and organizational climate*. New York. Brunet
- Lizarazo, B. (2001) *Estrategias de enseñanza y aprendizaje*. España. Ariel.
- Luengo, Y. (2013). *Clima organización y desempeño laboral del docente en centros de educación inicial*. Universidad Gran Mariscal de Ayacucho, Perú.
- Martín M. (2000). *Clima de trabajo y organizaciones que aprenden*. España-Madrid.
- Recuperado de www.uab.cat/pub/educar/0211819Xn27_p103.pdfValdes 2004

- Méndez, C. (2006). *Clima organizacional en Colombia: El IMCOC: Un método de análisis para su intervención*. Colombia: Editorial Universidad del Rosario.
- Ministerio de Educación. (2002). *Manual del docente*. Lima: Minedu.
- Ministerio de Educación. (2010). *Marco del buen desempeño docente*. Lima: Minedu.
- Ministerio de Educación. (2012) *El marco del buen desempeño docente*. Documento de trabajo. Lima.
- Montenegro, I. (2003). *Evaluación del desempeño docente*. Bogotá: Magisterio.
- Mora, C. (2007). *Liker y su aportación con respecto al clima organizacional*. Consultado en <http://www.gestiopolis.com/canales8/ger/likert-y-su-aporte-alclima-organizacional.htm> el día 28 de marzo de 2008.
- Navarro, P. (2010). *Clima y compromiso organizacional*. Santiago de Chile: Universidad Austral.
- Peláez, O. (2010). *Relación entre el clima organizacional y la satisfacción del cliente en una empresa de servicios telefónicos*. Universidad La Unión, Lima.
- Pérez, R. (1991). Pedagogía experimental. La medida en educación. *UNED 106*
- Pérez, R. (2012). *Relación entre el clima institucional y desempeño docente en instituciones educativas de la Red N° 1 Pachacutec- Ventanilla*. (Tesis de Maestría). Perú.
- Piña, J. (2003) *Representaciones, Imaginarios e identidad*.
- Ramos, V. (2009). *Clima organizacional y satisfacción laboral en docentes de la Universidad nacional Enrique Guzmán y Valle*. (Tesis de Maestría). Perú.
- Robbins S. (2000). *Comportamiento organizacional*. México: Editorial Prentice Hall.
- Robbins S. (2004). *Comportamiento organizacional*. México: Editorial Prentice Hall.
- Sacsa, J. (2010). *Relación entre clima institucional y el desempeño académico en los docentes de los centros de educación básica alternativa (CEBAs) del distrito de san Martín de porras*. (Tesis de Maestría). Perú.

- Sánchez, H. y Reyes, I. (2006). *Metodología de la investigación científica*. Lima. Buho.
- Sierra, R. (2000) *Técnicas de la investigación social teoría y ejercicios*. Madrid: Paraninfo.
- Trespalacios, J.; Vázquez, R. y Bello, L. (2005). *Investigación de mercados: métodos de recogida y análisis de información para la toma de decisiones*. España: Paraninfo.
- Valdés, H. (2004). *Desempeño del maestro y su evaluación*. Cuba: Editorial Pueblo y Educación.
- Valdés, H. (2009). *Evaluación del desempeño docente*. Cuba: Editorial Pueblo y Educación.
- Villanueva, R. (2012). Satisfacción laboral y compromiso institucional de los docentes de posgrado. *Diálogos educativos*, 19.

VII. ANEXO

Anexo 2: Matriz de consistencia

TÍTULO: CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE ACCIÓN CONJUNTA DE LA UGEL N° 01 EN EL 2015.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES			
Problema principal: ¿Existe relación entre el clima organizacional y desempeño docente en las Instituciones Educativas de Acción Conjunta de la UGEL 01, 2015? Problemas secundarios: PE1: ¿Qué relación existe entre la comunicación y desempeño docente en las Instituciones Educativas de Acción Conjunta de la UGEL 01, 2015? PE2: ¿Qué relación existe entre la confianza y desempeño docente en las Instituciones Educativas de Acción Conjunta de la UGEL 01, 2015? PE3: ¿Qué relación existe entre la motivación y desempeño docente en las Instituciones Educativas de Acción Conjunta de la UGEL 01, 2015?	Objetivo general: Determinar la relación entre el clima organizacional y desempeño docente en las Instituciones Educativas de Acción Conjunta de la UGEL 01, 2015	Hipótesis general: El clima organizacional se relaciona significativamente con el desempeño docente en las Instituciones Educativas de Acción Conjunta de la UGEL 01, 2015	Variable 1: Clima Organizacional			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
	Objetivos específicos: OE1: Determinar la relación entre la comunicación y desempeño docente en las Instituciones Educativas de Acción Conjunta de la UGEL 01, 2015	Hipótesis específicas: HE1: Existe relación significativa entre la comunicación y desempeño docente en las Instituciones Educativas de Acción Conjunta de la UGEL 01, 2015	Comunicación	Comunicación con el director Comunicación con los coordinadores Comunicación con otros profesores.	1,2,3,4 5,6,7,8	Siempre(5) Casi siempre(4) A veces(3) Casi nunca(2) Nunca(1)
	OE2: Determinar la relación entre la confianza y desempeño docente en las Instituciones Educativas de Acción Conjunta de la UGEL 01, 2015	HE2: Existe relación significativa entre la confianza y desempeño docente en las Instituciones Educativas de Acción Conjunta de la UGEL 01, 2015	Confianza	Confianza en el director Confianza en el coordinador. Confianza con otros profesores	9,10,11,12 13,14,15,16,	
	OE3: Determinar la relación entre la motivación y desempeño docente en las Instituciones Educativas de Acción Conjunta de la UGEL 01, 2015	HE3: Existe relación significativa entre la motivación y	Motivación	Motivación del director Automotivación Motivación para realizar mejoras en la institución educativa	17,18,19,20 21,22,23,24,	
			Participación	Asuntos pedagógicos Reunión con los coordinadores Actividades extracurriculares.	25,26,27,28 29,30,31,32	

Educativas de Acción Conjunta de la UGEL 01, 2015? PE4: ¿Qué relación existe entre la participación y desempeño docente en las Instituciones Educativas de Acción Conjunta de la UGEL 01, 2015?	Educativas de Acción Conjunta de la UGEL 01, 2015 OE4: Determinar la relación entre la participación y desempeño docente en las Instituciones Educativas de Acción Conjunta de la UGEL 01, 2015	desempeño docente en las Instituciones Educativas de Acción Conjunta de la UGEL 01, 2015 HE4: Existe relación significativa entre la participación y desempeño docente en las Instituciones Educativas de Acción Conjunta de la UGEL 01, 2015				
Variable 2: Desempeño Docente						
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
			Capacidades pedagógicas	Dominio de contenidos. Planificación de metodología a utilizar. Participación en las sesiones metodológicas Efectividad de su capacitación y auto preparación.	1,2,3,4 5,6,7,8,	Siempre (5) Casi siempre (4)
			Emocionalidad	Vocación pedagógica. Actúa con democracia. Satisfacción con la labor que realiza.	9,10,11,12 13,14,15,16	A veces (3) Casi nunca
			Responsabilidad	Asistencia y puntualidad a sus clases. Participación en las sesiones metodológicas Autonomía profesional para desarrollar su labor en la I.E.	17,18,19,20 21,22,23,24	(2) Nunca (1)
			Relaciones interpersonales	Asertividad en los problemas pedagógicos. Aceptación diversidad de la opinión de los alumnos Nivel de expectativa respecto al desarrollo de los alumnos.	25, 26,27,28 29,30,31,32	

TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA A UTILIZAR
<p>TIPO: Básico Correlacional</p> <p>DISEÑO: Correlacional</p> <p>MÉTODO: Descriptivo Correlacional</p>	<p>POBLACIÓN: 120 docente en las Instituciones Educativas de Acción Conjunta de la UGEL 01, 2015</p> <p>TIPO DE MUESTRA: Censal</p> <p>TAMAÑO DE MUESTRA: 120</p>	<p>Variable 1: El clima Institucional Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario Monitoreo: Ámbito de Aplicación: Instituciones Educativas de Acción Conjunta de la UGEL 01, 2015 Forma de Administración</p> <p>Variable 1: Desempeño docente Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario Monitoreo: Ámbito de Aplicación: Instituciones Educativas de Acción Conjunta de la UGEL 01, 2015 Forma de Administración</p>	<p>DESCRIPTIVA: Es una gran parte de la estadística que se dedica a recolectar, ordenar, analizar y representar a un conjunto de datos, con el fin de describir apropiadamente las características de este. Este análisis es muy básico.</p> <p>INFERENCIAL: Es una parte de la estadística que comprende los métodos y procedimientos que por medio de la inducción determina propiedades de una población estadística, a partir de una pequeña parte de la misma.</p>

Anexo 3: Instrumentos

CUESTIONARIO SOBRE CLIMA ORGANIZACIONAL

(Carranza e Hidalgo, 2013)

ESTIMADO PROFESOR (A):

El presente documento es anónimo y su aplicación será de utilidad para el desarrollo de mi investigación, por ello se pide su colaboración:

Marque con un aspa “X” la respuesta que considere acertada con su punto de vista, según las siguientes alternativas:

S=Siempre	CS=Casi siempre	AV=A Veces	CN=Casi Nunca	N=Nunca
-----------	-----------------	------------	---------------	---------

Nº	ÍTEMS	N	CN	AV	CS	S
	COMUNICACIÓN					
1	La dirección se preocupa por informar a los miembros de la I.E. de las innovaciones educativas, con el fin mejorar la calidad del mismo.					
2	El personal mantiene una comunicación abierta y directa con la dirección.					
3	Existe una comunicación adecuada entre los docentes y los directivos					
4	Existe una comunicación adecuada entre los docentes y los coordinadores					
5	Se logra conseguir información sobre la I.E fácilmente.					
6	En la I.E , se comparten las inquietudes y busca formas de aportar en la I.E.					
7	En la I.E se genera espacios de dialogo profesional con los directivos de la I.E.					
8	En la I.E se promueve la buena comunicación con los docentes de la I.E					
	MOTIVACIÓN					
9	El director promueve una atmosfera de confianza en la I.E					
10	El director tiene confianza necesaria para hablar con su coordinador acerca de materias relacionadas a su trabajo.					
11	El director acepta las recomendaciones y sugerencia de los demás					
12	El coordinador comparte sus inquietudes de aprendizaje con sus compañeros					
13	Considera que el coordinador conoce bien como la institución está logrando sus metas.					
14	El coordinador recibe apoyo de sus decisiones de parte de los directivos					
15	Tiene la confianza de los grupos de trabajo y de la dirección					
16	Mantiene buenas relaciones con sus colegas.					
	CONFIANZA					
17	Se siente reconocido por la Dirección.					
18	Considera que los reconocimientos por parte de la dirección son adecuados					
19	Se siente motivado (a) a capacitarse para mejorar sus capacidades cognitivas.					
20	Logra una adecuada capacitación que le permite aportar a la I.E.					
21	Se siente motivado(a) a participar en el desarrollo de actividades en beneficio de la I.E.					
22	Muestra interés en el futuro de la I.E.					
23	Establece condiciones socio afectivas para desarrollar los procesos educativos.					
24	Mantiene un equilibrio entre la posibilidad de cambio y la necesidad de mantener la estabilidad de la Institución Educativa					
	PARTICIPACIÓN					
25	Participa activamente en la toma de decisiones sobre asuntos pedagógicos en la I.E.					
26	Realiza acciones para generar cambio hacia una adecuada gestión.					

27	Elabora proyectos de innovación.					
28	Participa de manera activa aportando con ideas sobre asuntos curriculares y extracurriculares					
29	Propone alternativas ante situaciones problemáticas.					
30	Participa en las actividades curriculares de la I.E.					
31	Participa en la decisión de situaciones problemáticas.					
32	Participa en el desarrollo de proyectos productivas en la I.E.					

CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO DOCENTE

ESTIMADO PROFESOR (A):

El presente documento es anónimo y su aplicación será de utilidad para el desarrollo de mi investigación, por ello se pide su colaboración:

Marque con un aspa “X” la respuesta que considere acertada con su punto de vista, según las siguientes alternativas:

S=Siempre	CS=Casi siempre	AV=A Veces	CN=Casi Nunca	N=Nunca
------------------	------------------------	-------------------	----------------------	----------------

	N°	ITEMS	INDICES				
			S	CS	AV	CN	N
Capacidades Pedagógicas	01	Demuestra estar familiarizado (da) con los conocimientos que imparte en clase y respeta las experiencias previas de sus alumnos.					
	02	Formula metas de aprendizaje claras, apropiadas para todos los alumnos coherentes con el marco curricular nacional.					
	03	Mantiene la coherencia del desarrollo de clases con el análisis crítico.					
	04	Realiza las clases previamente planificadas					
	05	Dosifica adecuadamente el tiempo para el desarrollo de la sesión de aprendizaje.					
	06	Realiza acciones de orientación de manera permanente					
	07	Aplica la nueva información en su labor docente.					
	08	Planifica el trabajo académico y actitudinal de los alumnos en forma coordinada.					
Emocionalidad	09	Se encuentra satisfecho con la labor que desempeña.					
	10	Se siente motivado(a) a capacitarse para mejorar sus capacidades cognitivas.					
	11	Hace agradable las clases en el aula					
	12	Expresa de manera directa y respetuosa sobre sus inquietudes ideas o divergencias.					
	13	Comparte sus inquietudes y busca formas de aportar en la I.E.					
	14	Propicia que los alumnos(as) identifiquen sus progresos.					
	15	Recibe facilidades de la I.E. para su desempeño laboral.					
	16	Establece condiciones socio afectivas para el desarrollo de su labor.					
Responsabilidad	17	Asiste puntualmente a la I.E.					
	18	Cumple con el horario de clase					
	19	Tiene dominio de los temas que utiliza en clase					
	20	Participa en el desarrollo de actividades del aula e I.,E					
	21	Participa activamente en la toma de decisiones a realizarse en la I.E					
	22	Desarrolla su función con autonomía.					
	23	Rescata el potencial socio académico de los estudiantes.					
	24	Tiene compromiso de mejorar la enseñanza de los estudiantes.					
Relaciones interpersonales	25	Propone alternativas ante situaciones problemáticas.					
	26	Expresa y valora la participación y aportes de los alumnos.					
	27	Escucha y respeta las opiniones de los demás agentes educativos.					
	28	Promueve un clima de confianza facilitando la participación activa de los estudiantes.					
	29	Promueve la construcción y aplicación de las normas de convivencia.					
	30	Reprograma actividades para que los alumnos(as) puedan superar dificultades en relación a los aprendizajes esperados.					

	31	Brinda un espacio para que los estudiantes analicen e identifiquen sus progresos.					
	32	Relaciona sus temas de clase con los de tutoría.					

Anexo 4: Confiabilidad
CUESTIONARIO SOBRE CLIMA ORGANIZACIONAL

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,917	32

CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO DOCENTE

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,927	32

Anexo 5: Base de datos

CUESTIONARIO SOBRE CLIMA ORGANIZACIONAL

N°	Comunicación										Confianza										Motivación										Participación										Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	ST	9	10	11	12	13	14	15	16	ST	17	18	19	20	21	22	23	24	ST	25	26	27	28	29	30	31	32	ST					
1	4	1	4	1	1	1	2	1	15	1	2	1	1	1	1	2	2	11	1	1	2	1	1	1	1	4	12	2	1	1	2	1	1	1	1	10	48				
2	2	1	1	4	4	3	1	1	17	1	1	1	1	1	1	2	2	10	2	2	1	1	1	1	1	2	11	1	1	1	1	1	1	1	1	8	46				
3	2	3	3	3	3	3	3	3	23	1	2	1	2	1	2	2	4	15	1	1	2	2	1	1	3	2	13	3	3	1	2	1	2	1	2	15	66				
4	3	2	2	2	2	2	3	3	19	3	3	2	2	2	2	2	3	19	2	2	3	2	2	2	3	3	19	3	3	3	3	2	2	2	2	20	77				
5	3	3	1	3	1	2	2	1	16	1	1	2	2	2	2	2	2	14	2	2	2	1	1	1	4	1	14	2	1	1	1	2	2	2	2	13	57				
6	4	4	4	4	3	4	4	4	31	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	1	29	4	4	4	4	4	4	4	4	32	124				
7	4	2	2	1	1	2	2	1	15	2	4	2	2	2	1	3	3	19	2	1	2	1	1	1	3	2	13	2	1	2	4	2	2	2	1	16	63				
8	1	1	1	1	1	2	2	1	10	2	2	2	2	2	1	3	3	17	1	2	2	1	1	1	3	3	14	2	1	2	2	2	2	2	1	14	55				
9	2	1	2	2	1	1	1	1	11	3	3	1	2	2	2	2	2	17	1	1	2	2	2	1	2	1	12	1	1	3	3	1	2	2	2	15	55				
10	4	1	4	4	2	2	3	3	23	3	1	1	1	2	2	2	3	15	3	2	2	3	3	2	4	3	22	3	3	3	1	1	1	2	2	16	76				
11	3	3	3	3	2	3	3	2	22	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	2	3	3	3	3	3	3	23	93				
12	3	3	1	1	1	1	1	2	13	2	2	2	2	2	2	2	2	16	2	2	2	2	2	2	2	2	16	1	2	2	2	2	2	2	2	15	60				
13	1	1	1	1	4	1	1	1	11	1	1	2	1	2	2	2	2	13	2	1	1	1	1	1	1	1	9	1	1	1	1	2	1	2	2	11	44				
14	2	2	2	2	2	2	3	2	17	2	2	2	3	2	2	2	3	18	2	2	2	2	2	2	3	2	17	3	2	2	2	2	3	2	2	18	70				
15	1	2	2	2	3	2	3	1	16	2	2	1	1	2	1	2	1	12	1	1	2	2	2	2	2	1	13	3	1	2	2	1	1	2	1	13	54				
16	1	1	1	1	1	2	2	1	10	2	2	2	2	2	1	3	3	17	1	2	2	1	1	1	3	3	14	2	1	2	2	2	2	2	1	14	55				
17	2	1	2	2	1	1	1	1	11	3	3	1	2	2	2	2	2	17	1	1	2	2	2	1	3	1	13	1	1	3	3	1	2	2	2	15	56				
18	4	1	4	4	2	2	3	3	23	2	1	1	1	2	2	2	3	14	2	2	2	3	3	2	1	2	17	3	3	2	1	1	1	2	2	15	69				
19	3	3	3	3	2	3	3	2	22	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	2	3	3	3	3	3	3	23	93				
20	3	3	1	1	1	1	1	2	13	2	2	2	2	2	2	2	2	16	2	2	2	2	2	2	2	2	16	1	2	2	2	2	2	2	2	15	60				
21	1	1	1	1	4	1	1	1	11	1	1	2	1	2	2	2	2	13	2	1	1	1	1	1	1	1	9	1	1	1	1	2	1	2	2	11	44				
22	4	1	4	1	1	1	2	1	15	1	2	1	1	1	1	2	2	11	1	1	2	1	1	1	1	4	12	2	1	1	2	1	1	1	1	10	48				
23	2	1	1	4	4	3	1	1	17	1	1	1	1	1	1	2	2	10	2	2	1	1	1	1	2	1	11	1	1	1	1	1	1	1	1	8	46				
24	2	2	2	2	2	2	2	3	17	2	2	2	3	2	2	2	3	18	2	2	2	2	2	2	3	2	17	2	3	2	2	2	3	2	2	18	70				
25	1	2	2	2	3	2	3	1	16	2	2	1	1	2	1	2	1	12	1	1	2	2	2	2	2	1	13	3	1	2	2	1	1	2	1	13	54				
26	4	1	4	1	1	1	2	4	18	1	2	1	1	1	1	2	2	11	1	1	4	1	1	1	1	4	14	2	4	1	2	1	1	1	1	13	56				
27	2	1	1	4	4	3	1	1	17	1	1	1	1	1	1	1	1	8	2	2	1	1	1	1	1	2	11	1	1	1	1	1	1	1	1	8	44				
28	2	3	3	3	3	3	3	3	23	1	2	1	2	1	2	2	4	15	1	1	2	2	1	1	3	2	13	3	3	1	2	1	2	1	2	15	66				
29	3	2	2	2	2	2	3	3	19	3	3	2	2	2	2	2	3	19	2	2	3	2	2	2	3	3	19	3	3	3	3	2	2	2	2	20	77				

31	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	3	4	4	4	4	3	4	30	4	4	3	4	4	4	3	4	30	4	4	4	3	4	4	4	4	31	123
32	3	4	4	4	4	3	3	4	29	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	4	4	4	4	2	3	27	3	4	3	3	3	3	3	3	25	105
33	4	4	4	4	4	4	4	4	32	3	3	4	3	3	3	3	3	25	4	4	4	3	4	4	1	4	28	4	4	3	3	4	3	3	3	27	112
34	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	3	3	30	4	4	4	4	4	4	4	4	32	126
35	3	4	4	4	4	4	4	4	31	2	3	3	3	3	2	3	2	21	4	4	4	4	4	4	2	4	30	4	4	2	3	3	3	3	2	24	106
36	2	4	4	4	4	4	4	4	30	4	4	4	4	4	4	3	3	30	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	4	32	124
37	3	4	4	4	4	4	4	4	31	4	3	4	3	4	4	3	4	29	3	4	3	4	4	4	1	4	27	4	4	4	3	4	3	4	4	30	117
38	4	4	4	4	3	3	4	4	30	4	4	3	3	3	3	4	3	27	3	4	3	3	4	4	4	3	28	4	4	4	4	3	3	3	3	28	113
39	4	4	3	3	3	3	4	4	28	3	3	4	4	3	3	3	3	26	4	4	3	4	4	4	2	3	28	4	4	3	3	4	4	3	3	28	110
40	3	3	3	3	4	4	4	4	28	3	2	4	4	3	3	2	3	24	3	3	3	3	4	4	2	3	25	4	4	3	2	4	4	3	3	27	104
41	4	4	3	3	3	2	3	4	26	3	2	3	2	3	3	2	1	19	4	4	3	3	4	4	1	1	24	3	4	3	2	3	2	3	3	23	92
42	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	3	4	3	3	3	4	4	28	4	4	4	3	4	4	4	4	31	4	4	4	3	4	3	3	3	28	119
43	3	3	3	4	4	3	4	4	28	4	1	4	4	4	2	3	3	25	4	4	4	4	4	1	3	1	25	4	4	4	1	4	4	4	2	27	105
44	2	4	3	3	3	3	4	4	26	3	3	4	3	3	3	3	2	24	4	4	3	4	4	4	2	4	29	4	4	3	3	4	3	3	3	27	106
45	3	3	4	3	3	3	3	3	25	4	2	3	3	3	3	3	3	24	3	3	2	3	3	3	2	3	22	3	3	4	2	3	3	3	3	24	95
46	3	3	3	3	3	3	3	3	24	2	2	3	3	3	3	3	3	22	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	2	2	3	3	3	3	22	92
47	3	4	4	4	3	4	4	4	30	3	3	4	4	3	4	3	4	28	4	4	4	4	4	4	3	4	31	4	4	3	3	4	4	3	4	29	118
48	3	3	3	3	4	3	4	3	26	3	3	4	3	3	3	3	3	25	4	4	3	4	4	4	3	4	30	4	3	3	3	4	3	3	3	26	107
49	3	3	3	3	3	4	3	3	25	4	3	4	3	4	3	2	2	25	4	3	2	3	3	3	1	3	22	3	3	4	3	4	3	4	3	27	99
50	3	4	3	4	4	4	4	4	30	4	3	4	3	3	3	4	3	27	4	4	3	4	4	4	2	3	28	4	4	4	3	4	3	3	3	28	113
51	4	4	4	3	4	4	4	3	30	4	3	4	3	3	4	3	3	27	4	4	3	3	3	4	3	4	28	4	3	4	3	4	3	3	4	28	113
52	3	3	4	3	4	3	4	4	28	3	2	4	2	3	3	2	3	22	4	4	2	4	4	4	2	4	28	4	4	3	2	4	2	3	3	25	103
53	3	4	4	4	4	4	4	4	31	3	2	4	4	4	4	3	3	27	4	4	4	4	4	4	2	4	30	4	4	3	2	4	4	4	4	29	117
54	4	3	3	3	3	3	4	4	27	2	1	4	2	3	3	3	2	20	4	4	4	4	4	4	1	3	28	4	4	2	1	4	2	3	3	23	98
55	4	4	4	4	3	3	4	4	30	3	2	4	3	3	3	4	2	24	4	4	3	4	4	3	2	3	27	4	4	3	2	4	3	3	3	26	107
56	3	3	3	4	2	3	4	2	24	4	2	4	4	4	3	3	3	27	4	4	4	4	4	4	3	4	31	4	2	4	2	4	4	4	3	27	109
57	4	4	4	3	3	3	4	4	29	3	1	4	3	4	3	3	3	24	4	4	4	4	4	2	4	4	30	4	4	3	1	4	3	4	3	26	109
58	4	3	3	3	1	3	4	4	25	3	3	4	4	4	3	1	1	23	4	3	2	3	4	4	1	1	22	4	4	3	3	4	4	4	3	29	99
59	2	4	2	3	4	3	4	4	26	3	2	4	3	3	3	2	3	23	4	4	3	4	4	4	2	3	28	4	4	3	2	4	3	3	3	26	103
60	2	2	3	3	3	2	3	3	21	3	2	3	3	3	3	2	2	21	3	2	2	3	3	3	2	3	21	3	3	3	2	3	3	3	3	23	86
61	4	4	4	4	4	4	4	4	32	3	3	4	4	4	3	3	3	27	4	4	4	4	4	4	2	3	29	4	4	3	3	4	4	4	3	29	117
62	4	4	3	4	4	4	4	4	31	3	2	4	3	3	2	2	3	22	4	4	4	4	4	4	2	3	29	4	4	3	2	4	3	3	2	25	107
63	3	3	4	3	4	3	4	4	28	3	2	4	2	3	3	2	3	22	4	4	2	4	4	4	2	4	28	4	4	3	2	4	2	3	3	25	103
64	4	4	4	4	4	4	4	4	32	3	3	3	4	4	4	2	2	25	4	4	3	4	4	4	1	3	27	4	4	3	3	3	4	4	4	29	113
65	3	3	4	3	3	4	4	3	27	3	3	3	3	3	3	3	3	24	4	4	4	4	4	4	2	4	30	4	3	3	3	3	3	3	3	25	106

66	3	4	4	4	4	4	4	4	31	4	4	4	4	3	3	4	3	3	28	4	4	4	4	4	4	2	3	29	4	4	4	4	4	3	3	4	30	118
67	3	3	3	4	3	3	3	3	25	2	4	4	4	4	4	2	3	2	25	3	3	2	3	3	2	3	22	3	3	2	4	4	4	4	2	26	98	
68	3	3	4	3	3	3	3	3	25	2	4	3	3	3	2	3	3	23	3	3	4	4	4	2	3	3	26	3	3	2	4	3	3	3	2	23	97	
69	4	4	4	3	4	4	4	4	31	3	3	4	4	3	3	2	3	25	4	4	4	4	4	4	1	4	29	4	4	3	3	4	4	3	3	28	113	
70	3	4	4	3	4	4	4	4	30	2	2	4	3	4	3	3	2	23	4	4	3	4	4	4	2	3	28	4	4	2	2	4	3	4	3	26	107	
71	3	3	2	3	4	3	3	4	25	3	1	4	3	3	3	3	3	23	3	3	1	3	3	3	1	3	20	3	4	3	1	4	3	3	3	24	92	
72	3	3	3	3	3	3	3	3	24	2	1	3	2	4	3	3	2	20	3	3	1	4	4	4	2	4	25	3	3	2	1	3	2	4	3	21	90	
73	2	3	3	3	3	3	3	3	23	3	1	3	2	2	3	2	3	19	4	4	3	4	4	3	2	3	27	3	3	3	1	3	2	2	3	20	89	
74	4	4	4	3	3	3	3	4	28	3	2	3	3	3	3	3	3	23	3	4	2	3	4	4	3	3	26	3	4	3	2	3	3	3	3	24	101	
75	2	3	3	3	3	3	3	3	23	3	3	3	3	2	3	3	3	23	3	3	2	3	3	3	2	3	22	3	3	3	3	3	3	2	3	23	91	
76	3	3	4	3	3	3	4	3	26	2	2	4	2	2	3	3	2	20	3	3	3	3	3	3	3	1	22	4	3	2	2	4	2	2	3	22	90	
77	4	4	3	4	4	4	4	4	31	3	3	3	3	3	3	3	3	24	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	3	3	3	3	3	3	26	113	
78	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	3	3	24	4	3	3	3	3	3	3	3	25	3	3	3	3	3	3	3	3	24	97	
79	3	4	3	4	4	4	4	4	30	4	1	4	3	4	4	3	2	25	4	4	2	4	4	4	2	4	28	4	4	4	1	4	3	4	4	28	111	
80	3	4	3	3	4	4	3	4	28	4	2	4	4	4	4	3	3	28	4	4	1	3	4	4	1	3	24	3	4	4	2	4	4	4	4	29	109	
81	4	4	4	4	4	4	4	4	32	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	3	3	24	4	4	3	3	3	3	3	3	26	106	
82	3	3	4	4	4	4	3	3	28	3	4	4	4	4	4	3	4	30	3	4	4	4	4	4	2	4	29	3	3	3	4	4	4	4	4	29	116	
83	2	3	4	3	3	3	3	4	25	4	3	3	4	2	3	2	3	24	4	4	2	3	4	4	2	3	26	3	4	4	3	3	4	2	3	26	101	
84	4	4	4	2	3	4	4	4	29	3	2	4	4	4	4	2	2	25	4	4	4	4	4	4	2	3	29	4	4	3	2	4	4	4	4	29	112	
85	3	3	4	4	4	4	3	3	28	3	1	3	4	4	4	2	3	24	3	4	3	3	3	3	3	3	25	3	3	3	1	3	4	4	4	25	102	
86	4	4	4	4	3	3	4	4	30	3	3	4	4	4	4	3	3	28	4	4	4	4	4	4	3	3	30	4	4	3	3	4	4	4	4	30	118	
87	3	4	3	3	3	4	3	3	26	2	3	4	3	3	4	3	1	23	4	4	2	2	4	4	2	3	25	3	3	2	3	4	3	3	4	25	99	
88	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	3	3	3	4	4	29	4	4	4	4	4	4	3	4	31	4	4	4	4	4	3	3	3	29	121	
89	3	3	3	4	3	3	4	3	26	4	2	3	4	4	4	3	3	27	3	3	3	4	3	4	3	3	26	4	3	4	2	3	4	4	4	28	107	
90	1	4	1	4	4	4	3	4	25	4	3	4	4	4	4	3	3	29	4	4	1	4	4	4	4	1	26	3	4	4	3	4	4	4	4	30	110	
91	4	3	3	3	2	3	2	4	24	3	3	4	4	3	4	3	4	28	4	4	3	3	3	3	3	4	27	2	4	3	3	4	4	3	4	27	106	
92	3	3	1	4	3	4	1	4	23	3	3	4	4	4	4	3	4	29	3	3	3	3	1	1	3	3	20	1	4	3	3	4	4	4	4	27	99	
93	2	3	2	2	2	2	2	2	17	4	3	4	3	4	3	3	1	25	4	4	3	3	4	4	2	3	27	2	2	4	3	4	3	4	3	25	94	
94	2	3	3	3	3	3	2	2	21	2	2	3	3	3	3	3	2	21	3	3	2	3	3	3	2	2	21	2	2	2	2	3	3	3	3	20	83	
95	4	1	4	1	1	1	2	1	15	1	2	1	1	1	1	2	2	11	1	1	2	1	1	1	1	4	12	2	1	1	2	1	1	1	1	10	48	
96	2	1	1	4	4	3	1	1	17	1	1	1	1	1	1	2	2	10	2	2	1	1	1	1	1	2	11	1	1	1	1	1	1	1	1	8	46	
97	2	3	3	3	3	3	3	3	23	1	2	1	2	1	2	2	4	15	1	1	2	2	1	1	3	2	13	3	3	1	2	1	2	1	2	15	66	
98	3	2	2	2	2	2	3	3	19	3	3	2	2	2	2	2	3	19	2	2	3	2	2	2	3	3	19	3	3	3	3	2	2	2	2	20	77	
99	3	3	1	3	1	2	2	1	16	1	1	2	2	2	2	2	2	14	2	2	2	1	1	1	4	1	14	2	1	1	1	2	2	2	2	13	57	
100	4	4	4	4	3	4	4	4	31	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	1	29	4	4	4	4	4	4	4	4	32	124	

101	4	1	4	1	1	1	2	1	15	1	2	1	1	1	1	2	2	11	1	1	2	1	1	1	1	4	12	2	1	1	2	1	1	1	1	10	48
102	2	1	1	4	4	3	1	1	17	1	1	1	1	1	1	2	2	10	2	2	1	1	1	1	1	2	11	1	1	1	1	1	1	1	1	8	46
103	2	3	3	3	3	3	3	3	23	1	2	1	2	1	2	2	4	15	1	1	2	2	1	1	3	2	13	3	3	1	2	1	2	1	2	15	66
104	3	2	2	2	2	2	3	3	19	3	3	2	2	2	2	2	3	19	2	2	3	2	2	2	3	3	19	3	3	3	3	2	2	2	2	20	77
105	3	3	1	3	1	2	2	1	16	1	1	2	2	2	2	2	2	14	2	2	2	1	1	1	4	1	14	2	1	1	1	2	2	2	2	13	57
106	4	4	4	4	3	4	4	4	31	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	1	29	4	4	4	4	4	4	4	4	32	124
107	4	2	2	1	1	2	2	1	15	2	4	2	2	2	1	3	3	19	2	1	2	1	1	1	3	2	13	2	1	2	4	2	2	2	1	16	63
108	1	1	1	1	1	2	2	1	10	2	2	2	2	2	1	3	3	17	1	2	2	1	1	1	3	3	14	2	1	2	2	2	2	2	1	14	55
109	2	1	2	2	1	1	1	1	11	3	3	1	2	2	2	2	2	17	1	1	2	2	2	1	2	1	12	1	1	3	3	1	2	2	2	15	55
110	4	1	4	4	2	2	3	3	23	3	1	1	1	2	2	2	3	15	3	2	2	3	3	2	4	3	22	3	3	3	1	1	1	2	2	16	76
111	3	3	3	3	2	3	3	2	22	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	2	3	3	3	3	3	3	23	93
112	3	3	1	1	1	1	1	2	13	2	2	2	2	2	2	2	2	16	2	2	2	2	2	2	2	2	16	1	2	2	2	2	2	2	2	15	60
113	1	1	1	1	4	1	1	1	11	1	1	2	1	2	2	2	2	13	2	1	1	1	1	1	1	1	9	1	1	1	1	2	1	2	2	11	44
114	2	2	2	2	2	2	3	2	17	2	2	2	3	2	2	2	3	18	2	2	2	2	2	2	3	2	17	3	2	2	2	2	3	2	2	18	70
115	1	2	2	2	3	2	3	1	16	2	2	1	1	2	1	2	1	12	1	1	2	2	2	2	2	1	13	3	1	2	2	1	1	2	1	13	54
116	3	3	3	3	2	3	3	2	22	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	2	3	3	3	3	3	3	23	93
117	3	3	1	1	1	1	1	2	13	2	2	2	2	2	2	2	2	16	2	2	2	2	2	2	2	2	16	1	2	2	2	2	2	2	2	15	60
118	1	1	1	1	4	1	1	1	11	1	1	2	1	2	2	2	2	13	2	1	1	1	1	1	1	1	9	1	1	1	1	2	1	2	2	11	44
119	2	2	2	2	2	2	3	2	17	2	2	2	3	2	2	2	3	18	2	2	2	2	2	2	3	2	17	3	2	2	2	2	3	2	2	18	70
120	1	2	2	2	3	2	3	1	16	2	2	1	1	2	1	2	1	12	1	1	2	2	2	2	2	1	13	3	1	2	2	1	1	2	1	13	54

DESEMPEÑO DOCENTE

	Capacidades pedagógicas										Emocionalidad										Responsabilidad										Relaciones interpersonales										
N°	1	2	3	4	5	6	7	8	ST	9	10	11	12	13	14	15	16	ST	17	18	19	20	21	22	23	24	ST	25	26	27	28	29	30	31	32	ST					
1	1	2	1	1	2	1	1	3	12	1	1	1	1	1	1	1	2	9	1	2	1	2	1	3	3	2	15	1	1	1	1	2	1	1	1	9					
2	2	1	1	1	1	2	2	3	13	2	1	1	1	2	1	2	1	11	1	2	2	1	2	2	3	2	15	1	2	3	2	2	1	2	1	14					
3	2	2	2	1	1	2	1	1	12	1	1	1	2	2	1	1	1	10	1	1	1	1	1	1	3	2	11	1	1	1	2	1	2	1	4	1					
4	1	2	2	2	2	2	2	1	14	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	1	2	2	1	1	10	1	2	1	1	1	1	2	3	12					
5	1	1	3	1	1	2	3	1	13	1	3	1	2	2	2	1	1	13	2	1	1	2	3	2	3	2	16	3	1	2	2	2	2	1	2	15					
6	2	2	2	2	2	1	1	1	13	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	1	1	1	2	1	9	1	1	1	1	1	1	1	2	9					
7	2	1	2	1	1	1	1	1	10	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	2	2	2	2	2	3	3	17	2	2	1	2	2	2	1	2	14					
8	3	1	1	1	1	1	1	3	12	1	1	1	1	1	3	1	1	10	1	1	2	3	2	1	2	2	14	1	2	2	1	2	3	1	3	15					
9	2	2	2	2	2	2	2	3	17	1	1	1	1	1	1	2	1	9	1	1	1	2	2	1	2	2	12	1	1	2	2	2	1	1	2	12					
10	2	2	1	2	2	2	2	2	15	2	1	1	2	3	2	2	2	15	2	1	2	2	2	2	2	3	16	1	2	3	3	1	3	1	3	17					
11	3	1	1	1	2	2	3	3	16	3	2	2	1	3	2	2	2	17	1	1	2	3	3	3	3	2	18	2	2	2	2	2	2	2	2	16					
12	2	2	1	1	2	2	3	5	18	1	1	1	3	3	1	2	1	13	1	1	2	3	3	3	4	3	20	3	3	3	2	3	1	1	2	18					
13	2	1	2	1	2	4	4	3	19	1	1	1	1	2	1	3	1	11	2	2	3	1	2	2	1	2	15	1	2	2	3	3	2	1	2	16					
14	1	2	1	1	1	2	3	1	12	1	1	1	1	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	1	2	1	14	2	2	1	1	2	1	2	3	14					
15	3	3	2	2	1	3	3	3	20	3	2	2	3	3	1	2	2	18	3	1	2	3	3	2	3	3	20	2	2	3	3	3	2	1	2	18					
16	3	2	1	1	1	1	1	3	13	2	1	1	1	3	2	1	1	12	1	1	1	1	2	1	2	1	10	1	1	1	1	2	1	1	2	10					
17	3	2	1	1	2	2	3	3	17	2	1	1	2	3	2	3	1	15	2	2	2	3	4	3	3	2	21	1	2	2	2	2	3	2	3	17					
18	3	3	3	4	4	4	4	1	26	1	1	1	2	3	2	2	2	14	3	3	3	3	4	3	5	3	27	3	3	3	3	3	3	2	2	22					
19	3	2	2	2	2	1	2	3	17	2	1	1	2	2	2	2	1	13	1	1	1	2	2	2	4	2	15	2	3	3	2	2	2	2	4	20					
20	2	1	1	1	1	1	2	2	11	2	2	1	1	2	1	1	1	11	1	1	1	1	2	2	4	1	13	2	3	1	2	2	1	1	3	15					
21	3	2	3	3	2	3	3	2	21	1	1	2	2	3	2	2	3	16	3	3	2	3	3	3	3	3	23	2	3	3	3	3	2	2	3	21					
22	1	1	1	1	1	1	1	2	9	1	1	1	1	2	1	1	1	9	1	1	2	2	1	1	1	2	11	2	3	1	1	1	1	1	2	12					
23	3	1	1	1	1	1	2	3	13	2	2	1	1	1	2	2	1	12	1	2	1	1	2	2	1	2	12	2	2	2	3	2	2	1	2	16					
24	2	1	1	1	1	1	1	1	9	1	1	1	2	1	3	1	2	12	1	1	1	1	1	1	1	3	10	1	2	1	2	2	1	2	1	12					
25	1	1	1	1	2	1	2	2	11	1	1	1	1	2	1	1	1	9	1	1	2	2	2	3	4	3	18	3	3	2	3	3	2	2	4	22					
26	1	1	1	1	1	1	1	2	9	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	2	1	2	2	2	3	3	16	1	2	2	2	2	2	2	2	15					

27	2	1	1	2	2	2	3	1	14	1	1	1	2	2	1	2	2	12	1	2	1	1	2	2	3	2	14	2	2	2	2	1	2	1	2	14
28	3	1	1	1	1	1	2	3	13	2	2	1	1	1	2	2	1	12	1	2	1	1	2	2	1	2	12	2	2	2	3	2	2	1	2	16
29	2	1	3	1	3	2	3	3	18	4	3	3	2	2	1	1	1	17	3	2	1	3	2	1	3	3	18	2	2	1	1	2	3	2	2	15
30	3	2	2	2	3	3	3	3	21	2	2	3	2	4	3	2	2	20	3	3	3	2	3	2	3	2	21	2	2	2	3	2	3	2	3	19
31	2	1	1	1	1	2	2	3	13	1	1	1	1	2	1	1	1	9	2	2	2	2	2	1	2	1	14	1	1	1	2	2	1	1	1	10
32	2	1	1	1	1	1	1	2	10	2	1	1	1	1	1	2	1	10	1	1	1	1	1	1	2	1	9	1	1	1	1	1	1	1	1	8
33	2	1	1	1	1	1	1	1	9	1	1	1	1	2	1	1	1	9	1	1	1	1	1	1	2	1	9	1	1	1	1	1	1	1	2	9
34	2	1	1	1	1	2	2	3	13	1	1	1	1	2	1	1	1	9	1	2	1	1	2	1	1	1	10	1	2	2	1	1	2	1	1	11
35	3	2	2	2	1	2	3	2	17	1	1	2	2	2	2	2	2	14	2	3	2	2	4	3	4	3	23	2	3	3	2	3	3	2	3	21
36	2	1	1	1	2	3	3	2	15	1	1	1	2	2	1	2	2	12	2	2	2	3	3	3	4	2	21	2	1	2	2	2	2	2	2	15
37	2	1	1	1	1	1	2	2	11	2	2	2	3	4	3	2	2	20	1	1	2	3	4	4	3	2	20	2	3	3	3	1	1	2	3	18
38	3	2	3	2	2	2	3	3	20	1	1	1	2	3	2	2	2	14	1	2	2	2	2	3	3	3	18	2	2	2	1	2	2	3	2	16
39	1	1	1	1	1	1	2	1	9	2	1	2	2	2	1	2	1	13	2	2	1	4	2	2	2	2	17	1	1	1	1	1	1	2	2	10
40	2	1	1	1	1	1	1	4	12	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	2	1	1	2	1	10	1	1	1	1	1	1	1	2	9
41	3	1	1	1	1	2	2	3	14	1	1	1	1	4	1	1	1	11	1	1	1	3	3	4	3	3	19	3	3	3	3	3	2	1	1	19
42	2	1	1	1	1	1	1	3	11	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	2	1	1	2	1	10	1	1	1	1	1	1	1	2	9
43	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	2	2	2	1	2	12	1	1	1	2	2	1	1	2	11
44	3	1	1	1	1	2	2	3	14	1	1	1	1	4	1	1	1	11	1	1	1	3	4	3	3	3	19	3	2	3	3	3	2	1	1	18
45	2	1	1	1	1	1	1	3	11	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	2	1	1	2	1	10	1	1	1	1	1	1	1	2	9
46	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	1	1	1	1	1	8
47	2	2	1	1	1	2	2	2	13	2	1	1	1	1	1	1	1	9	2	2	1	2	1	2	1	1	12	1	2	2	1	1	2	1	2	12
48	1	1	1	1	1	2	2	2	11	2	2	1	1	1	1	1	1	10	1	1	1	2	2	2	1	1	11	1	2	1	1	2	2	2	2	13
49	3	3	2	2	2	2	2	2	18	2	2	2	3	3	2	1	1	16	2	2	2	2	2	2	2	2	16	2	2	2	2	2	1	2	3	16
50	3	2	2	2	2	3	3	3	20	1	2	2	2	3	2	3	2	17	2	2	2	2	2	2	2	2	16	3	3	3	3	3	3	3	3	24
51	1	1	1	1	1	1	2	1	9	2	1	2	2	2	1	2	2	14	1	2	1	1	1	1	1	1	9	1	1	1	1	1	1	1	1	8
52	2	1	2	1	1	2	1	2	12	1	2	1	1	2	2	2	2	13	2	1	1	1	1	2	3	2	13	1	1	2	3	2	1	1	2	13
53	2	1	1	1	1	1	1	1	9	1	1	1	1	1	1	2	1	9	2	1	1	1	1	1	1	1	9	1	1	1	1	2	1	1	1	9
54	2	2	1	1	1	2	3	2	14	2	2	1	2	2	2	1	2	14	2	2	2	2	2	2	2	1	15	3	2	2	2	3	2	1	3	18
55	3	1	2	1	1	3	3	4	18	3	1	1	2	3	1	1	1	13	5	2	2	3	3	3	3	2	23	1	3	3	2	1	1	1	3	15
56	1	1	3	1	1	1	1	1	10	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	4	1	3	3	1	4	1	18	1	3	2	1	3	2	1	3	16
57	2	1	1	1	1	2	2	3	13	1	1	1	1	2	1	1	1	9	1	1	1	2	2	2	1	1	11	2	2	2	2	2	1	1	2	14
58	2	1	2	1	1	1	1	1	10	1	1	1	1	2	1	2	1	10	1	1	1	2	2	1	3	1	12	3	2	1	1	1	1	1	1	11

59	1	2	1	1	1	2	3	3	14	1	1	1	1	2	1	2	1	10	2	1	2	3	2	3	3	1	17	1	2	1	2	1	1	1	1	10	
60	2	1	1	1	1	1	2	2	11	1	1	1	1	2	2	1	1	1	10	1	2	1	2	2	1	1	1	11	1	1	1	1	1	1	2	9	
61	3	2	2	1	1	1	2	3	15	1	1	2	2	2	1	2	2	13	2	1	2	2	2	2	1	2	14	1	2	2	1	2	2	1	3	14	
62	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	1	2	1	3	1	11	1	1	1	1	1	1	1	3	10	
63	2	2	2	2	1	2	2	2	15	1	2	1	1	2	1	2	1	11	5	2	2	2	2	2	2	2	19	1	2	2	2	2	2	1	2	14	
64	2	1	1	1	1	1	1	1	9	1	1	1	1	2	1	1	1	9	1	1	1	2	2	1	1	1	10	1	1	1	1	1	1	1	1	8	
65	2	1	1	2	1	1	1	2	11	1	1	1	1	2	2	1	1	1	10	1	1	1	2	2	2	2	3	14	3	2	2	2	2	2	1	3	17
66	3	1	2	1	1	3	3	3	17	2	2	1	2	4	1	1	1	14	4	2	2	3	4	2	4	3	24	1	3	3	1	3	2	2	4	19	
67	2	1	1	1	1	2	2	2	12	1	1	1	1	2	1	2	2	11	3	2	2	3	3	3	3	2	21	2	3	3	3	2	1	2	2	18	
68	2	1	2	1	2	4	4	3	19	1	1	1	1	2	1	3	1	11	2	2	3	1	2	2	1	2	15	1	2	2	3	3	2	1	2	16	
69	3	2	1	1	2	2	3	3	17	2	1	1	2	3	2	3	1	15	2	2	2	3	4	3	3	2	21	1	2	2	2	2	3	2	3	17	
70	3	1	2	1	1	3	3	4	18	3	1	1	2	3	1	1	1	13	5	2	2	3	3	3	3	2	23	1	3	3	2	1	1	1	3	15	
71	1	2	1	1	2	1	1	3	12	1	1	1	1	1	1	1	2	9	1	2	1	2	1	3	3	2	15	1	1	1	1	2	1	1	1	9	
72	2	1	1	1	1	2	2	3	13	2	1	1	1	2	1	2	1	11	1	2	2	1	2	2	3	2	15	1	2	3	2	2	1	2	1	14	
73	2	2	2	1	1	2	1	1	12	1	1	1	2	2	1	1	1	10	1	1	1	1	1	1	3	2	11	1	1	1	2	1	2	1	4	13	
74	1	2	2	2	2	2	2	1	14	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	1	2	2	1	1	10	1	2	1	1	1	1	2	3	12	
75	1	1	3	1	1	2	3	1	13	1	3	1	2	2	2	1	1	13	2	1	1	2	3	2	3	2	16	3	1	2	2	2	2	1	2	15	
76	2	2	2	2	2	1	1	1	13	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	1	1	1	2	1	9	1	1	1	1	1	1	1	2	9	
77	2	1	2	1	1	1	1	1	10	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	2	2	2	2	2	3	3	17	2	2	1	2	2	2	1	2	14	
78	3	1	1	1	1	1	1	3	12	1	1	1	1	1	3	1	1	10	1	1	2	3	2	1	2	2	14	1	2	2	1	2	3	1	3	15	
79	2	2	2	2	2	2	2	3	17	1	1	1	1	1	1	2	1	9	1	1	1	2	2	1	2	2	12	1	1	2	2	2	1	1	2	12	
80	2	2	1	2	2	2	2	2	15	2	1	1	2	3	2	2	2	15	2	1	2	2	2	2	2	3	16	1	2	3	3	1	3	1	3	17	
81	3	1	1	1	2	2	3	3	16	3	2	2	1	3	2	2	2	17	1	1	2	3	3	3	3	2	18	2	2	2	2	2	2	2	2	16	
82	2	2	1	1	2	2	3	5	18	1	1	1	3	3	1	2	1	13	1	1	2	3	3	3	4	3	20	3	3	3	2	3	1	1	2	18	
83	2	1	2	1	2	4	4	3	19	1	1	1	1	2	1	3	1	11	2	2	3	1	2	2	1	2	15	1	2	2	3	3	2	1	2	16	
84	1	2	1	1	1	2	3	1	12	1	1	1	1	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	1	2	1	14	2	2	1	1	2	1	2	3	14	
85	3	3	2	2	1	3	3	3	20	3	2	2	3	3	1	2	2	18	3	1	2	3	3	2	3	3	20	2	2	3	3	3	2	1	2	18	
86	3	2	1	1	1	1	1	3	13	2	1	1	1	3	2	1	1	12	1	1	1	1	2	1	2	1	10	1	1	1	1	2	1	1	2	10	
87	3	2	1	1	2	2	3	3	17	2	1	1	2	3	2	3	1	15	2	2	2	3	4	3	3	2	21	1	2	2	2	2	3	2	3	17	
88	3	3	3	4	4	4	4	1	26	1	1	1	2	3	2	2	2	14	3	3	3	3	4	3	5	3	27	3	3	3	3	3	3	2	2	22	
89	3	2	2	2	2	1	2	3	17	2	1	1	2	2	2	2	1	13	1	1	1	2	2	2	4	2	15	2	3	3	2	2	2	2	4	20	
90	2	1	1	1	1	1	2	2	11	2	2	1	1	2	1	1	1	11	1	1	1	1	2	2	4	1	13	2	3	1	2	2	1	1	3	15	

91	3	2	3	3	2	3	3	2	21	1	1	2	2	3	2	2	3	16	3	3	2	3	3	3	3	3	23	2	3	3	3	3	2	2	3	21
92	1	1	1	1	1	1	1	2	9	1	1	1	1	2	1	1	1	9	1	1	2	2	1	1	1	2	11	2	3	1	1	1	1	1	2	12
93	3	1	1	1	1	1	2	3	13	2	2	1	1	1	2	2	1	12	1	2	1	1	2	2	1	2	12	2	2	2	3	2	2	1	2	16
94	2	1	1	1	1	1	1	1	9	1	1	1	2	1	3	1	2	12	1	1	1	1	1	1	1	3	10	1	2	1	2	2	1	2	1	12
95	1	1	1	1	2	1	2	2	11	1	1	1	1	2	1	1	1	9	1	1	2	2	2	3	4	3	18	3	3	2	3	3	2	2	4	22
96	1	1	1	1	1	1	1	2	9	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	2	1	2	2	2	3	3	16	1	2	2	2	2	2	2	2	15
97	2	1	1	2	2	2	3	1	14	1	1	1	2	2	1	2	2	12	1	2	1	1	2	2	3	2	14	2	2	2	2	1	2	1	2	14
98	3	1	1	1	1	1	2	3	13	2	2	1	1	1	2	2	1	12	1	2	1	1	2	2	1	2	12	2	2	2	3	2	2	1	2	16
99	2	1	3	1	3	2	3	3	18	4	3	3	2	2	1	1	1	17	3	2	1	3	2	1	3	3	18	2	2	1	1	2	3	2	2	15
100	3	2	2	2	3	3	3	3	21	2	2	3	2	4	3	2	2	20	3	3	3	2	3	2	3	2	21	2	2	2	3	2	3	2	3	19
101	2	1	1	1	1	2	2	3	13	1	1	1	1	2	1	1	1	9	2	2	2	2	2	1	2	1	14	1	1	1	2	2	1	1	1	10
102	2	1	1	1	1	1	1	2	10	2	1	1	1	1	1	2	1	10	1	1	1	1	1	1	2	1	9	1	1	1	1	1	1	1	1	8
103	2	1	1	1	1	1	1	1	9	1	1	1	1	2	1	1	1	9	1	1	1	1	1	1	2	1	9	1	1	1	1	1	1	1	2	9
104	2	1	1	1	1	2	2	3	13	1	1	1	1	2	1	1	1	9	1	2	1	1	2	1	1	1	10	1	2	2	1	1	2	1	1	11
105	3	2	2	2	1	2	3	2	17	1	1	2	2	2	2	2	2	14	2	3	2	2	4	3	4	3	23	2	3	3	2	3	3	2	3	21
106	2	1	1	1	2	3	3	2	15	1	1	1	2	2	1	2	2	12	2	2	2	3	3	3	4	2	21	2	1	2	2	2	2	2	2	15
107	2	1	1	1	1	1	2	2	11	2	2	2	3	4	3	2	2	20	1	1	2	3	4	4	3	2	20	2	3	3	3	1	1	2	3	18
108	3	2	3	2	2	2	3	3	20	1	1	1	2	3	2	2	2	14	1	2	2	2	2	3	3	3	18	2	2	2	1	2	2	3	2	16
109	1	1	1	1	1	1	2	1	9	2	1	2	2	2	1	2	1	13	2	2	1	4	2	2	2	2	17	1	1	1	1	1	1	2	2	10
110	2	1	1	1	1	1	1	4	12	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	2	1	1	2	1	10	1	1	1	1	1	1	1	2	9
111	3	1	1	1	1	2	2	3	14	1	1	1	1	4	1	1	1	11	1	1	1	3	3	4	3	3	19	3	3	3	3	3	2	1	1	19
112	2	1	1	1	1	1	1	3	11	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	2	1	1	2	1	10	1	1	1	1	1	1	1	2	9
113	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	2	2	2	1	2	12	1	1	1	2	2	1	1	2	11
114	3	1	1	1	1	2	2	3	14	1	1	1	1	4	1	1	1	11	1	1	1	3	4	3	3	3	19	3	2	3	3	3	2	1	1	18
115	2	1	1	1	1	1	1	3	11	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	2	1	1	2	1	10	1	1	1	1	1	1	1	2	9
116	3	1	1	1	1	2	2	3	14	1	1	1	1	4	1	1	1	11	1	1	1	3	3	4	3	3	19	3	3	3	3	3	2	1	1	19
117	2	1	1	1	1	1	1	3	11	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	2	1	1	2	1	10	1	1	1	1	1	1	1	2	9
118	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	2	2	2	1	2	12	1	1	1	2	2	1	1	2	11
119	3	1	1	1	1	2	2	3	14	1	1	1	1	4	1	1	1	11	1	1	1	3	4	3	3	3	19	3	2	3	3	3	2	1	1	18
120	2	1	1	1	1	1	1	3	11	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	2	1	1	2	1	10	1	1	1	1	1	1	1	2	9

ANEXOS 6

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL CLIMA ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
	DIMENSIÓN 1 : Capacidades pedagógicas	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Demuestra estar familiarizado (da) con los conocimientos que imparte en clase y respeta las experiencias previas de sus alumnos.	/		/		/		
2	Formula metas de aprendizaje claras, apropiadas para todos los alumnos coherentes con el marco curricular nacional.	/		/		/		
3	Mantiene la coherencia del desarrollo de clases con el análisis crítico.	/		/		/		
4	Realiza las clases previamente planificadas	/		/		/		
5	Dosifica adecuadamente el tiempo para el desarrollo de la sesión de aprendizaje.	/		/		/		
6	Realiza acciones de orientación de manera permanente	/		/		/		
7	Aplica la nueva información en su labor docente.	/		/		/		
8	Planifica el trabajo académico y actitudinal de los alumnos en forma coordinada.	/		/		/		
	DIMENSIÓN 1 : Emocionalidad	Si	No	Si	No	Si	No	
9	Se encuentra satisfecho con la labor que desempeña.	/		/		/		
10	Se siente motivado(a) a capacitarse para mejorar sus capacidades cognitivas.	/		/		/		
11	Hace agradable las clases en el aula	/		/		/		
12	Expresa de manera directa y respetuosa sobre sus inquietudes ideas o divergencias.	/		/		/		
13	Comparte sus inquietudes y busca formas de aportar en la I.E.	/		/		/		
14	Propicia que los alumnos(as) identifiquen sus progresos.	/		/		/		
15	Recibe facilidades de la I.E. para su desempeño laboral.	/		/		/		
16	Establece condiciones socio afectivas para el desarrollo de su labor.	/		/		/		
	DIMENSIÓN 3: Responsabilidad	Si	No	Si	No	Si	No	
17	Asiste puntualmente a la I.E.	/		/		/		
18	Cumple con el horario de clase	/		/		/		
19	Tiene dominio de los temas que utiliza en clase	/		/		/		
20	Participa en el desarrollo de actividades del aula e I.,E	/		/		/		
21	Participa activamente en la toma de decisiones a realizarse en la I.E	/		/		/		
22	Desarrolla su función con autonomía.	/		/		/		
23	Rescata el potencial socio académico de los estudiantes.	/		/		/		
24	Tiene compromiso de mejorar la enseñanza de los estudiantes.	/		/		/		
	DIMENSIÓN 4: Relaciones Interpersonales	Si	No	Si	No	Si	No	
25	Propone alternativas ante situaciones problemáticos.	/		/		/		

18	Considera que los reconocimientos por parte de la dirección son adecuados	/		/		/	
19	Se siente motivado (a) a capacitarse para mejorar sus capacidades cognitivas.	/		/		/	
20	Logra una adecuada capacitación que le permite aportar a la I.E.	/		/		/	
21	Se siente motivado(a) a participar en el desarrollo de actividades en beneficio de la I.E.	/		/		/	
22	Muestra interés en el futuro de la I.E.	/		/		/	
23	Establece condiciones socio afectivas para desarrollar los procesos educativos.	/		/		/	
24	Mantiene un equilibrio entre la posibilidad de cambio y la necesidad de mantener la estabilidad de la Institución Educativa	/		/		/	
DIMENSIÓN 4: Participación		SI	No	SI	No	SI	No
25	Participa activamente en la toma de decisiones sobre asuntos pedagógicos en la I.E.	/		/		/	
26	Realiza acciones para generar cambio hacia una adecuada gestión.	/		/		/	
27	Elabora proyectos de innovación.	/		/		/	
28	Participa de manera activa aportando con ideas sobre asuntos curriculares y extracurriculares	/		/		/	
29	Propone alternativas ante situaciones problemáticas.	/		/		/	
30	Participa en las actividades curriculares de la I.E.	/		/		/	
31	Participa en la decisión de situaciones problemáticas.	/		/		/	
32	Participa en el desarrollo de proyectos productivas en la I.E.	/		/		/	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: ZOLA AYBAZ BAZAN DNI: 07193893

Especialidad del validador:.....temático.....o Metodólogo.....

18 de 01 del 2016

*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
 *Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
 *Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL CLIMA ORGANIZACIONAL

N°	DIM ENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1 : Comunicación								
1	La dirección se preocupa por informar a los miembros de la I.E. de las innovaciones educativas, con el fin mejorar la calidad del mismo.	✓		✓		✓		
2	El personal mantiene una comunicación abierta y directa con la dirección.	✓		✓		✓		
3	Existe una comunicación adecuada entre los docentes y los directivos	✓		✓		✓		
4	Existe una comunicación adecuada entre los docentes y los coordinadores	✓		✓		✓		
5	Se logra conseguir información sobre la I.E fácilmente.	✓		✓		✓		
6	En la I.E , se comparten las inquietudes y busca formas de aportar en la I.E.	✓		✓		✓		
7	En la I.E se genera espacios de dialogo profesional con los directivos de la I.E.	✓		✓		✓		
8	En la I.E se promueve la buena comunicación con los docentes de la I.E	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: Motivación								
9	El director promueve una atmosfera de confianza en la I.E			✓		✓		
10	El director tiene confianza necesaria para hablar con su coordinador acerca de materias relacionadas a su trabajo.	✓		✓				
11	El director acepta las recomendaciones y sugerencia de los demás	✓		✓		✓		
12	El coordinador comparte sus inquietudes de aprendizaje con sus compañeros	✓		✓		✓		
13	Considera que el coordinador conoce bien como la institución está logrando sus metas.	✓		✓		✓		
14	El coordinador recibe apoyo de sus decisiones de parte de los directivos	✓		✓		✓		
15	Tiene la confianza de los grupos de trabajo y de la dirección	✓		✓		✓		
16	Mantiene buenas relaciones con sus colegas.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: Confianza								
17	Se siente reconocido por la Dirección.	✓		✓		✓		

18	Considera que los reconocimientos por parte de la dirección son adecuados	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19	Se siente motivado (a) a capacitarse para mejorar sus capacidades cognitivas.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20	Logra una adecuada capacitación que le permite aportar a la I.E.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21	Se siente motivado(a) a participar en el desarrollo de actividades en beneficio de la I.E.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
22	Muestra interés en el futuro de la I.E.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
23	Establece condiciones socio afectivas para desarrollar los procesos educativos.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
24	Mantiene un equilibrio entre la posibilidad de cambio y la necesidad de mantener la estabilidad de la Institución Educativa	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
DIMENSIÓN 4: Participación		Si	No	Si	No	Si	No
25	Participa activamente en la toma de decisiones sobre asuntos pedagógicos en la I.E.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
26	Realiza acciones para generar cambio hacia una adecuada gestión.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
27	Elabora proyectos de innovación.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
28	Participa de manera activa aportando con ideas sobre asuntos curriculares y extracurriculares	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
29	Propone alternativas ante situaciones problemáticas.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
30	Participa en las actividades curriculares de la I.E.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
31	Participa en la decisión de situaciones problemáticas.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
32	Participa en el desarrollo de proyectos productivas en la I.E.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable ☒ Aplicable después de corregir ☐ No aplicable ☐

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Martha Luzmila Herra DNI: 06035574

Especialidad del validador:temático...☒...o Metodólogo.....



.....de.....del 20.....

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el significado del ítem.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL CLIMA ORGANIZACIONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 : Capacidades pedagógicas							
1	Demuestra estar familiarizado (da) con los conocimientos que imparte en clase y respeta las experiencias previas de sus alumnos.	/		/		/		
2	Formula metas de aprendizaje claras, apropiadas para todos los alumnos coherentes con el marco curricular nacional.	/		/		/		
3	Mantiene la coherencia del desarrollo de clases con el análisis crítico.	/		/		/		
4	Realiza las clases previamente planificadas	/		/		/		
5	Dosifica adecuadamente el tiempo para el desarrollo de la sesión de aprendizaje.	/		/		/		
6	Realiza acciones de orientación de manera permanente	/		/		/		
7	Aplica la nueva información en su labor docente.	/		/		/		
8	Planifica el trabajo académico y actitudinal de los alumnos en forma coordinada.	/		/		/		
	DIMENSIÓN 1 : Emocionalidad	Si	No	Si	No	Si	No	
9	Se encuentra satisfecho con la labor que desempeña.	/		/		/		
10	Se siente motivado(a) a capacitarse para mejorar sus capacidades cognitivas.	/		/		/		
11	Hace agradable las clases en el aula	/		/		/		
12	Expresa de manera directa y respetuosa sobre sus inquietudes ideas o divergencias.	/		/		/		
13	Comparte sus inquietudes y busca formas de aportar en la I.E.	/		/		/		
14	Propicia que los alumnos(as) identifiquen sus progresos.	/		/		/		
15	Recibe facilidades de la I.E. para su desempeño laboral.	/		/		/		
16	Establece condiciones socio afectivas para el desarrollo de su labor.	/		/		/		
	DIMENSIÓN 3: Responsabilidad	Si	No	Si	No	Si	No	
17	Asiste puntualmente a la I.E.	/		/		/		
18	Cumple con el horario de clase	/		/		/		
19	Tiene dominio de los temas que utiliza en clase	/		/		/		
20	Participa en el desarrollo de actividades del aula e I.,E	/		/		/		
21	Participa activamente en la toma de decisiones a realizarse en la I.E	/		/		/		
22	Desarrolla su función con autonomía.	/		/		/		
23	Rescata el potencial socio académico de los estudiantes.	/		/		/		
24	Tiene compromiso de mejorar la enseñanza de los estudiantes.	/		/		/		
	DIMENSIÓN 4: Relaciones Interpersonales	Si	No	Si	No	Si	No	
25	Propone alternativas ante situaciones problemáticas.	/		/		/		

26	Expresa y valora la participación y aportes de los alumnos.	/		/		/	
27	Escucha y respeta las opiniones de los demás agentes educativos.	/		/		/	
28	Promueve un clima de confianza facilitando la participación activa de los estudiantes.	/		/		/	
29	Promueve la construcción y aplicación de las normas de convivencia.	/		/		/	
30	Reprograma actividades para que los alumnos(as) puedan superar dificultades en relación a los aprendizajes esperados.	/		/		/	
31	Brinda un espacio para que los estudiantes analicen e identifiquen sus progresos.	/		/		/	
32	Relaciona sus temas de clase con los de tutoría.	/		/		/	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): ES SUFICIENTE

Opinión de aplicabilidad: Aplicable ☒ Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: ZOLLA AYBAR BAZAN DNI: 07193853

Especialidad del validador:.....temático.....o Metodólogo.....

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

L. Bazan

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL CLIMA ORGANIZACIONAL

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL CLIMA ORGANIZACIONAL										
Nº	DIMENSIONES / ítems	DIM		Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No			
DIMENSIÓN 1: Capacidades pedagógicas										
1	Demuestra estar familiarizado (da) con los conocimientos que imparte en clase y respeta las experiencias previas de sus alumnos.	/		/		/				
2	Formula metas de aprendizaje claras, apropiadas para todos los alumnos coherentes con el marco curricular nacional.	/		/		/				
3	Mantiene la coherencia del desarrollo de clases con el análisis crítico.	/		/		/				
4	Realiza las clases previamente planificadas	/		/		/				
5	Dosifica adecuadamente el tiempo para el desarrollo de la sesión de aprendizaje.	/		/		/				
6	Realiza acciones de orientación de manera permanente	/		/		/				
7	Aplica la nueva información en su labor docente.	/		/		/				
8	Planifica el trabajo académico y actitudinal de los alumnos en forma coordinada.	/		/		/				
DIMENSIÓN 1: Emocionalidad										
9	Se encuentra satisfecho con la labor que desempeña.	/		/		/				
10	Se siente motivado(a) a capacitarse para mejorar sus capacidades cognitivas.	/		/		/				
11	Hace agradable las clases en el aula	/		/		/				
12	Expresa de manera directa y respetuosa sobre sus inquietudes ideas o divergencias.	/		/		/				
13	Comparte sus inquietudes y busca formas de aportar en la I.E.	/		/		/				
14	Propicia que los alumnos(as) identifiquen sus progresos.	/		/		/				
15	Recibe facilidades de la I.E. para su desempeño laboral.	/		/		/				
16	Establece condiciones socio afectivas para el desarrollo de su labor.	/		/		/				
DIMENSIÓN 3: Responsabilidad										
17	Asiste puntualmente a la I.E.	/	No	/	No	/	No			
18	Cumple con el horario de clase	/		/		/				
19	Tiene dominio de los temas que utiliza en clase	/		/		/				
20	Participa en el desarrollo de actividades del aula e I.E	/		/		/				
21	Participa activamente en la toma de decisiones a realizarse en la I.E	/		/		/				
22	Desarrolla su función con autonomía.	/		/		/				
23	Rescata el potencial socio académico de los estudiantes.	/		/		/				
24	Tiene compromiso de mejorar la enseñanza de los estudiantes.	/		/		/				
DIMENSIÓN 4: Relaciones Interpersonales										
25	Propone alternativas ante situaciones problemáticas.	/	No	/	No	/	No			

26	Expresa y valora la participación y aportes de los alumnos.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
27	Escucha y respeta las opiniones de los demás agentes educativos.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
28	Promueve un clima de confianza facilitando la participación activa de los estudiantes.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
29	Promueve la construcción y aplicación de las normas de convivencia.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
30	Reprograma actividades para que los alumnos(as) puedan superar dificultades en relación a los aprendizajes esperados.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
31	Brinda un espacio para que los estudiantes analicen e identifiquen sus progresos.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
32	Relaciona sus temas de clase con los de tutoría.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Es suficiente

Opinión de aplicabilidad: Aplicable ☒ Aplicable después de corregir ☐ No aplicable ☐

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Horacio Guzmán Hoya DNI: 06035574

Especialidad del validador:.....temático.....o Metodólogo.....

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.

ANEXOS 7

Anexo 1: Artículo científico

Clima organizacional y desempeño docente en las Instituciones Educativas de acción conjunta de la UGEL 01, 2015

Espinoza León, Judith
jjespinozaleon@gmail.com

Escuela de Postgrado
Universidad César vallejo – Filial Lima

Resumen

La presente investigación titulada “Clima organizacional y desempeño de las Instituciones educativas de acción conjunta de la UGEL N° 01 en el 2015”, tuvo como objetivo determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño docente y surge como respuesta a la problemática de la Institución Educativa descrita.

La investigación obedece a un tipo básico y diseño no experimental, de corte transversal, correlacional; habiéndose utilizado cuestionarios tipo Likert en la recolección de datos a una muestra de 120 docentes.

Luego de haber realizado la descripción y discusión de resultados de la hipótesis mediante el coeficiente de correlación de Spearman, se llegó a la siguiente conclusión: Existe una relación directa, moderada y significativa entre el clima organizacional y desempeño docente en el nivel secundario de las Instituciones Educativas de Acción Conjunta de la UGEL 01, 2015; habiéndose obtenido un coeficiente de correlación de Spearman $\rho = ,531$), y un nivel de significancia igual a 0,000

Palabras clave: Clima organizacional, desempeño docente, relaciones interpersonales, capacidades pedagógicas.

Abstract

The present qualified investigation "Climate organizacional and educational performance of the level Secondary of the educational Institutions of joint action of the UGEL N ° 01 in 2015", had as aim determine the relation between the climate organizacional and the educational performance and it arises as response to the problematics of the Educational described Institution.

The investigation obeys a basic type and not experimental design, of transverse court, correlacional; having been in use questionnaires type Likert in the compilation of information to a sample of 120 teachers.

After having realized the description and discussion of results of the hypothesis by means of the coefficient of Spearman's correlation, it came near to the following conclusion:

There exists a direct, moderate and significant relation between the climate organizacional and educational performance in the secondary level of the Educational Institutions of Joint Action of the UGEL 01, 2015; there having been obtained a coefficient of correlation of Spearman $\rho = .531$, and a level of significancia equally to 0,000.

Key words: Climate organizacional, educational performance, interpersonal relations, pedagogic capacities.

Introducción

Navarro (2010) realizó el estudio para optar el grado de magíster, titulado “Clima y compromiso organizacional” en la Universidad Austral de Chile, de tipo correlacional y diseño no experimental de corte transversal, y aplicó cuestionarios a una muestra comprendida por 123 docentes, legando a la siguiente conclusión: La atmósfera laboral no influye de manera relevante en el compromiso de los docentes, ya que éstos otorgan mayor importancia a los beneficios laborales que obtiene en la institución más allá que el clima laboral existente. El clima organizacional se relaciona de manera significativa con el compromiso organizacional de los docentes.

Caligiore y Díaz (2010) realizó la tesis para optar el grado de magíster en Educación, titulada: “Clima organizacional y desempeño de los docentes en el aula”, en la Universidad de Los Andes, Mérida, Venezuela, de tipo descriptiva y diseño correlacional; utilizó una encuesta aplicada a una muestra de 86 docentes, cuya conclusión principal fue: Existe una relación directa y significativa entre el clima organizacional y desempeño de los docentes en el aula.

Fernández (2010) realizó la tesis, titulada “Relación entre el clima organizacional y desempeño docentes en las instituciones educativas de educación básica del circuito N°1 del Municipio de Maracaibo del Estado de Zulia, con una población de 107 docentes y una muestra censal. El diseño de investigación fue no experimental, y tuvo como resultado un ρ de Spearman igual 0,678 y un p-valor igual a 0,007, y concluye que: Existe una adecuada relación interpersonal entre los directivos y los docentes, implicando que los valores de los directivos motivan la participación entre el personal en el logro de los objetivos de la institución y que el personal configura un trabajo en equipo para obtener los fines de las instituciones educativas ya mencionadas.

León (2010) realizó la tesis, titulada: “El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral de los docentes de los Centros de Educación de la Fundación Bolívar” en la Universidad Nacional Experimental de Guyana; cuyo objetivo fue determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, de tipo sustantiva y diseño correlacional con una población censal comprendida por 102 docentes de ambos sexos, y utilizó cuestionarios con la escala de Likert, realizando la contrastación con el coeficiente de correlación de Spearman, llegando a la siguiente conclusión: Existe una relación directa, moderada y significativa entre clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes de los Centros de Educación de la Fundación Bolívar.

Gatty (2014) En su tesis para optar el grado de magister en administración “El clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral del personal administrativo de la institución educativa de la fuerza aérea del Perú Manuel Polo Jiménez”, es una investigación descriptiva-correlacional, su estudio de muestra se consideró en 100% que

corresponde a 40 trabajadores administrativos, presentando las siguientes conclusiones: El clima organizacional influye positivamente en el desempeño laboral del personal administrativo de la institución educativa de la fuerza aérea del Perú Manuel Polo Jiménez. La motivación influye positivamente en las estrategias establecidas de los trabajadores administrativos de la fuerza aérea del Perú Manuel Polo Jiménez.

Pérez (2012) realizó la tesis para optar el grado de magíster, titulado “Relación entre el clima institucional y desempeño docente en instituciones educativas de la Red N° 1 Pachacutec- Ventanilla”; esta investigación es de tipo correlacional ya que el propósito de la investigación es descriptivo correlacional. El objetivo es la relación entre el clima institucional y desempeño docente en instituciones educativas de la Red N°1 Pachacutec-Ventanilla. Esta investigación arribó a la siguiente conclusión, Existe una relación media y positiva entre el clima institucional y el desempeño docente en instituciones educativas de la Red N° 1 Pachacutec-Ventanilla. Los docentes tienen una percepción regular media y positiva entre el nivel de comunicación, motivación, confianza, participación y desempeño docente en Instituciones Educativas de la Red N°1 Pachacutec- Ventanilla.

Zaga (2011) realizó la investigación, titulada “Relación del clima institucional con el desempeño docente del Complejo Educativo de Huaraya, Provincia de Moho, Puno – 2011”, aplicó un diseño correlacional, con una muestra comprendida por 1 docente en el nivel inicial, 5 en el nivel primario y 14 en el nivel secundaria, durante el año 2011, lo que le permitió determinar como “muy buen” nivel de clima organizacional en los docentes del complejo Educativo de Huaraya, Provincia de Moho, Puno -2011. Se identificó un “muy buen” nivel de desempeño docente en el complejo Educativo de Huaraya, Provincia de Moho, Puno -2011. No existe una relación significativa entre el nivel de clima institucional y el desempeño docente de los docentes del complejo Educativo de Huaraya, Provincia de Moho, Puno -2011.

Saccca (2010) en su tesis para optar el grado de Magister en educación con mención en gestión de la educación “Relación entre clima institucional y el desempeño académico en los docentes de los centros de educación básica alternativa (CEBAs) del distrito de San Martín de Porras”, el diseño de investigación es No experimental de corte transversal y muestra un contraste de hipótesis descriptivo correlacional, la población de estudio 5 CEBAs que corresponde un total de 130 docentes y 1930 alumnos su muestra dirigida a 75 docentes y 130 alumnos, siendo las conclusiones de las tesis: Existe relación entre el clima institucional y el desempeño académico de los docentes de los centros de educación básica alternativa (CEBAs) del distrito de San Martín de Porras. Existe relación en los Recursos Humanos con el desempeño Académico de los Docentes de los Centros de Educación Básica Alternativa (CEBAs) del Distrito de San Martín de Porras

Ramos (2009) realizó una tesis para optar el grado de magíster en educación, titulada “Clima organizacional y satisfacción laboral en docentes de la Universidad nacional Enrique Guzmán y Valle”, es una investigación descriptiva correlacional con una muestra representativa de 184 docentes de ambos sexos, a quienes se les aplicó cuestionario para la recolección de datos, llegando a la conclusión: El clima organizacional se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en docentes de la Universidad nacional Enrique Guzmán y Valle.

Robbins (2004), “el entorno o clima organizacional como “un ambiente compuesto de las instituciones y fuerzas externas que pueden influir en su desempeño” (p. 23).

Para Litwin y Stinger (1998), señala: “el clima organizacional, es un conjunto de percepciones y sentimientos que los miembros de una organización tiene acerca de ciertos aspectos amplios de la organización” (p. 54).

La especial importancia de este enfoque reside en el hecho de que el comportamiento de un trabajador no es una resultante de los factores organizacionales existentes, sino que depende de las percepciones que tenga el trabajador de estos factores.

Asimismo, para Chiavenato, (2006), el clima organizacional constituye “el medio interno de una organización, la atmosfera psicológica característica que existe en cada organización” (p. 26). Asimismo menciona que el concepto de clima organizacional involucra diferentes aspectos de la situación, que se sobreponen mutuamente en diversos grados, como el tipo de organización, la tecnología, las políticas, las metas operacionales, los reglamentos internos (factores estructurales); además de las actitudes, sistemas de valores y formas de comportamiento social que son impulsadas o castigadas (factores sociales).

Según Martin (2000), indica:

El clima surge a partir de aspectos objetivos del contexto de trabajo, tales como el tamaño de la organización, la centralización o descentralización de la toma de decisiones, el número de niveles jerárquicos de autoridad, el tipo de tecnología que se utiliza, la regulación del comportamiento individual (p.25)

Asimismo, Martín indica que para la escuela humanista: “el clima es el conjunto de percepciones globales que los individuos tienen de su medio ambiente y que reflejan la interacción entre las características personales del individuo y las de la organización” (p.26).

Sin embargo, estas percepciones dependen de buena medida de las actividades, interacciones y otra serie de experiencias que cada miembro tenga con la empresa. De ahí que el clima organizacional refleje la interacción entre características personales y organizacionales.

Méndez (2006), señala que el clima organizacional:

Es el ambiente propio de la organización, producido y percibido por el individuo de acuerdo a las condiciones que encuentra en su proceso de interacción social y en la estructura organizacional que se expresa por variables que orientan a su creencia, percepción, grado de participación y actitud determinando su comportamiento ,satisfacción y nivel de eficiencia en el trabajo (p. 108)

Valdés (2004) define el desempeño docente, como:

Proceso sistemático de obtención de datos válidos y fiables, con el objetivo de comprobar y valorar el efecto educativo que produce en sus alumnos el despliegue de sus capacidades pedagógicas, su emocionalidad, responsabilidad laboral y la naturaleza de sus relaciones interpersonales con alumnos, padres, directivos, colegas y representantes de las instituciones de la comunidad (p.13)

Es el quehacer educativo referido a la práctica de los conocimientos adquiridos en su formación profesional, en donde las competencias del docente son el dominio del conocimiento teórico y práctico acerca del aprendizaje y de la conducta humana, actitudes que promuevan el aprendizaje y las relaciones humanas, dominio de la materia a desarrollar y conocimiento de los métodos, procedimientos y técnicas de enseñanza que faciliten el aprendizaje.

Según Montenegro (2003), se refiere al desempeño docente, como:

El proceso del desempeño laboral del docente está centrado en una tarea basada en la investigación continua de su propia actuación, de esta manera irá tomando conciencia de las situaciones que se le presentan lo cual se determina con su propia evaluación, así como también la evaluación del desempeño llevada a cabo por el director y el supervisor considerándose como una estrategia de motivación (p. 23)

Asimismo, Fernández (2008), determina al “desempeño docente como la autovaloración que el maestro realiza de la calidad y efectividad del conjunto de acciones que lleva a cabo en el marco de sus actividades laborales” (p.115).

El Ministerio de Educación (2010), señala que, el desempeño docente es la “acción realizada en el cumplimiento de su función en educación trabajando desde un enfoque profesional docente para el desarrollo de tres dimensiones: personal, pedagógica y social comunitaria (p. 23); lo que indica que el docente en el desarrollo de sus función docente utiliza sus habilidades y capacidades personales, profesionales y de cómo ello lo proyecta en la sociedad nacional, regional y local.

Problema

Problema general

¿Qué relación existe entre el clima organizacional y desempeño docente en el nivel secundaria de las Instituciones Educativas de Acción Conjunta de la UGEL 01, 2015?

Problemas específicos

Problema específico 1

¿Qué relación existe entre la comunicación y desempeño docente en el nivel secundario de las Instituciones Educativas de Acción Conjunta de la UGEL 01, 2015?

Problema específico 2

¿Qué relación existe entre la confianza y desempeño docente en el nivel secundario de las Instituciones Educativas de Acción Conjunta de la UGEL 01, 2015?

Problema específico 3

¿Qué relación existe entre el motivación y desempeño docente en el nivel secundario de las Instituciones Educativas de Acción Conjunta de la UGEL 01, 2015?

Problema específico 4

¿Qué relación existe entre la toma de participación y desempeño docente en el nivel secundario de las Instituciones Educativas de Acción Conjunta de la UGEL 01, 2015?

Objetivos

Objetivo general

Determinar la relación entre el clima organizacional y desempeño docente en el nivel secundario de las Instituciones Educativas de Acción Conjunta de la UGEL 01, 2015

Objetivos Específicos

Objetivo específico 1

Determinar la relación que existe entre la comunicación y desempeño docente en el nivel secundario de las Instituciones Educativas de Acción Conjunta de la UGEL 01, 2015

Objetivo específico 2

Determinar la relación que existe entre la confianza y desempeño docente en el nivel secundario de las Instituciones Educativas de Acción Conjunta de la UGEL 01, 2015

Objetivo específico 3

Determinar relación que existe entre el motivación y desempeño docente en el nivel secundario de las Instituciones Educativas de Acción Conjunta de la UGEL 01, 2015

Objetivo específico 4

Determina la relación que existe entre la participación y desempeño docente en el nivel secundario de las Instituciones Educativas de Acción Conjunta de la UGEL 01, 2015

Método

El método utilizado es el hipotético-deductivo, que según Sánchez y Reyes (2006, p. 45), consiste en “proponer una hipótesis como consecuencia de sus inferencias del conjunto de datos empíricos o de principios y leyes más generales”. Es decir, se formula la hipótesis y a través de los resultados obtenidos en la contrastación, se deducen conclusiones.

Por su finalidad, la investigación es básica o fundamental como indican Gomero y Moreno (2007) esta investigación busca el conocimiento teórico, tiene el objetivo de producir nuevos conocimientos, es decir, se interesa por el incremento del conocimiento de la realidad” (p. 72).

Por su naturaleza, la investigación es de enfoque cuantitativo. Es secuencial y probatorio, puesto que cada etapa precede a la siguiente y no podemos “brincar, saltar o eludir” pasos, el orden o secuencia es riguroso; aunque, desde luego, podemos redefinir alguna fase. Parte de una idea, que va acotándose y, una vez delimitada, se derivan preguntas y objetivos de la investigación, se revisa la literatura y se construye un marco o una perspectiva teórica.

La investigación obedece a un diseño no experimental, correlaciona, transversal: no experimental porque según Hernández, Fernández y Baptista (2010), “no se realizan manipulación deliberada de las variables” y transversal, porque “recopila datos en un solo momento dado” (p. 102); y correlacional porque “miden el grado de relación entre dos o más variables, es decir, miden la variable presuntamente relacionada y después miden y analizan la correlación” (p. 111) entre las variables clima organizacional y desempeño docente

Resultados

El clima organizacional se relaciona directamente con el desempeño docente según el coeficiente de correlación de Spearman (**$\rho = ,531$**), lo que indica que existe una moderada relación entre las variables; con un nivel de significancia real menor que el nivel de significancia teórico (**$p = ,000 \leq ,05$**).

La comunicación se relaciona directamente con el desempeño docente según el coeficiente de correlación de Spearman (**$\rho = ,106$**), lo que indica que existe una muy baja relación entre las variables; con un nivel de significancia real mayor que el nivel de significancia teórico (**$p = ,249 > ,05$**).

la confianza se relaciona directamente con el desempeño docente según el coeficiente de correlación de Spearman (**$\rho = ,381$**), lo que indica que existe una moderada relación entre las variables; con un nivel de significancia real menor que el nivel de significancia teórico (**$p = ,000 \leq ,05$**).

La motivación se relaciona directamente con el desempeño docente según el coeficiente de correlación de Spearman (**$\rho = ,422$**), lo que indica que existe una moderada relación entre las variables; con un nivel de significancia real menor que el nivel de significancia teórico (**$p = ,000 \leq ,05$**).

La confianza se relaciona directamente con el desempeño docente según el coeficiente de correlación de Spearman (**$\rho = ,410$**), lo que indica que existe una moderada relación entre las variables; con un nivel de significancia real menor que el nivel de significancia teórico (**$p = ,000 \leq ,05$**).

Referencias bibliográficas

